

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A., & Hartono, A. (2015). **Metode Penelitian: Pendidikan dan Psikologi**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Büssing, A., Bissel, T., Fuchs, V., & Perrar, K.-M. (1999). *A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches*. **Human Relations*, 52*(8), 999–1028.
- Byrne, U. (2005). *Work-life balance: Why are we talking about it at all?* *Business Information Review*, 22*(1), 53–59.
<https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Čikeš, M., Maškarin Ribarić, H., & Črnjar, K. (2018). *The Determinants and Outcomes of Absence Behavior: A Systematic Literature Review*.
- Chin, W. W. (1995). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *Advanced Structural Equation Modeling: Issues and Techniques* (pp. 295–336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. *Jurnal Economix*, 7 (2), 119–129. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/download/12944/7523>
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9*(2), 952–962.
- Fisher, C. D., Minbashian, A., Beckmann, N., & Wood, R. E. (2009). *Task design, work motivation, and performance*. *Journal of Management*, 35*(4), 915–939.
- Frye, W. D., et al. (2020). *What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach*
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling: Concepts, Applications, and Advances*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (pp. 165–183).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). *Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop*. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10 (2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250–279.
- Hakim, W. (2001). Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Tonasa di Pangkep, Sulawesi Selatan. Universitas Hasanuddin.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Jogiyanto, H. M. (2009). *Analisis Multivariate: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: BPFE.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3 (3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Jufrizen, A., & Rahmadhani, R. (2020). Pengujian Hipotesis dan Uji T dalam Penelitian. **Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1*(1), 1–10.
- Kenny, D. A. (1986). *Statistics for the Social and Behavioral Sciences*. Boston: Little, Brown.
- Khuzaimah, S. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. **Human Resource Management Review*, 1*(1), 61–89.
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). *Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: An empirical validation*. **European Journal of Management Studies*, 26*(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. **Jurnal Manajerial*, 20*(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*. **Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1*(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). **Research Methods for Business: A Skill-Building Approach**. Hoboken, NJ: Wiley.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi**. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). *Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. **Frontiers in Psychology*, 13*(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>

- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management, 3*(2), 78–91.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., & Porter, L. W. (1997). *Alternative approaches to the employee organization relationship: Does investment in employee pay off?* *Academy of Management Journal, 40*(5), 1089–1121.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SEBATIK MARITIM JAYA

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Nama saya Cynthia Othaniaz Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul: “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Sebatik Maritim Jaya”

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 24 Juli 2024

Hormat Saya

Cynthia Othaniaz

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
 2. Usia :
- (pilih salah satu jawaban, berikan tanda X)
- | | | |
|------------------------|------------|-----------|
| 3. Jenis kelamin | : 1. Pria | 2. Wanita |
| 4. Pendidikan terakhir | : 1. <SLTA | 4. S1 |
| | 2. SLTA | 5. S2 |
| | 3. D3 | 6. S3 |
5. Masa kerja (tahun) :
 6. Status : 1. Menikah 2. Belum Menikah

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang dirasakan oleh Bapak/Ibu. Beri tanda (X) pada kolom-kolom yang tersedia.
2. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang Bapak/ Ibu berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya, dan sesuai dengan kenyataan.
3. Cara menjawab dengan memberi tanda silang dibawah salah satu kotak yang tersedia yaitu :
4. Keterangan:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. N = Netral (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Waktu untuk bekerja membatasi kehidupan pribadi saya					
2.	Waktu bekerja saya berimbang dengan kehidupan pribadi					
3.	Waktu bekerja saya tersita untuk kehidupan pribadi					
4.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.					
5.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.					
6.	Saya merasa bahagia dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani					
7.	Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani					

Sumber: Luthans (2005)

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata karyawan lain.					
2.	Kualitas kerja karyawan lebih baik dari karyawan lain.					

3.	Efisiensi karyawan melebihi rata-rata karyawan lain.					
4.	Standar kualitas karyawan melampaui standar resmi yang ada					
5.	Karyawan berusaha lebih keras dari yang diharapkan					
6.	Karyawan memegang standar profesional yang tinggi					
7.	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan inti sangat baik.					
8.	Kemampuan karyawan menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan sangat bagus.					
9.	Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik.					
10.	Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan utamanya sangat baik					
11.	Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya sangat baik					

Sumber: Tsui et al. (1997)

3. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya					
2.	Saya puas dengan pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan ini sangat tepat untuk saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini					
4	Sejak pertama kali bekerja, saya sudah merasa senang dengan pekerjaan ini.					
5.	Kadang-kadang saya merasa tidak puas, tapi saya tidak tahu harus berbuat apa.					
6.	Saya puas dengan pekerjaan saya, tapi saya selalu berpikir mungkin bisa menjadi lebih buruk di lain waktu.					
7.	Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya tidak mengharapkan terlalu banyak.					
8.	Saya betul-betul puas dengan pekerjaan saya, maka beberapa tahun lagi saya tetap ingin bekerja seperti sekarang.					
9.	Saya sungguh puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan di sini.					
10.	Saya tidak puas dengan pekerjaan saya, karena saya					

	sering marah jika saya tidak bisa menyelesaikan tugas, dan saya mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain.					
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Bussing et al. (1999)

Lampiran 2

1. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
2	4	4	5	5	4	5
2	4	4	5	5	4	5
2	4	4	5	5	4	5
2	4	4	5	4	4	5
2	2	4	5	4	4	5
2	2	3	5	4	4	5
2	2	4	5	4	4	5
2	2	4	5	4	4	5
2	2	4	3	4	4	2
4	4	4	3	3	4	2
4	4	4	4	3	3	2
4	4	4	4	2	3	2
4	4	4	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	2
2	2	2	4	5	2	2
2	2	2	4	5	2	4
2	2	2	4	5	2	4
2	2	2	4	5	2	4
4	2	2	4	5	5	4
4	2	2	4	4	5	4
4	2	2	4	4	5	4

4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4
4	3	2	5	5	5	4
4	3	2	4	5	5	4
4	5	2	4	5	5	3
3	5	2	4	5	5	3
3	5	2	4	5	5	2
3	5	2	4	5	5	2
2	5	2	4	2	5	2
2	4	2	4	2	5	2
2	4	2	4	2	4	2
2	4	2	5	2	4	3
2	4	2	5	2	4	5
2	4	2	5	2	4	5

Sumber: Data Olahan 2024

2. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4
2	4	4	2	2	5	2	5	2	4	4
2	4	4	5	2	5	2	5	2	4	4
2	4	2	5	2	5	2	5	2	4	4
2	5	2	5	2	5	2	5	2	4	4
1	5	2	5	2	5	2	5	2	4	2
1	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2
1	5	2	5	2	5	2	4	2	2	2
1	5	2	5	2	5	2	4	2	2	2
1	5	2	4	2	5	4	4	2	2	2
2	5	2	4	2	5	4	4	2	2	5
2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
2	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5
2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5
2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5
2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5
4	2	5	4	4	4	4	5	5	2	5
4	2	5	4	4	2	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4
4	5	1	4	4	2	4	5	5	4	4
4	5	1	4	2	2	4	4	2	4	4
4	5	1	2	2	2	4	4	2	5	4
2	5	1	2	2	2	2	4	2	5	4
2	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4
2	4	1	5	2	4	2	4	2	2	4

2	4	1	5	2	4	5	4	2	2	4
2	4	4	5	2	4	5	4	2	2	4
4	4	4	5	4	4	5	3	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4

Sumber: Data Olahan 2024

3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
4	5	4	2	2	2	3	2	4	1
5	5	4	2	2	2	5	2	4	1
5	5	4	2	2	2	4	2	4	1
4	4	4	2	2	2	4	2	4	1
4	4	3	4	2	2	4	4	4	1
4	5	3	4	2	2	5	4	4	1
4	5	2	4	1	2	5	4	4	1
4	5	2	4	1	2	4	4	4	1
4	5	2	4	1	4	4	5	4	1
4	5	5	4	1	4	4	5	2	2
4	5	5	4	4	4	2	5	5	2
4	5	5	4	2	4	2	4	5	2
3	4	5	4	2	4	2	4	5	2
4	4	5	5	2	4	2	4	5	2
4	4	5	5	3	4	4	4	5	2
5	4	4	5	3	4	4	4	5	2
5	4	4	5	2	4	4	4	5	2
5	4	4	5	2	4	4	4	5	4
5	4	4	5	2	2	4	4	5	4
5	4	4	5	2	2	4	4	5	4
5	4	4	5	4	2	4	4	5	4

5	4	5	5	4	2	4	4	5	4
5	4	5	3	4	2	4	4	5	4
5	4	5	3	4	2	5	4	4	4
5	5	5	4	4	2	5	4	4	4
5	5	5	4	4	2	4	2	4	2
5	5	5	4	4	2	4	2	4	2
5	5	5	4	4	2	4	2	4	2
5	5	5	4	4	2	5	2	2	2
5	5	5	4	4	4	5	2	2	2
4	5	4	4	4	4	5	2	2	2
4	5	4	4	4	4	2	2	5	2
4	3	4	4	3	4	2	2	5	2
4	3	4	4	3	3	2	2	5	2
4	3	4	4	2	3	2	5	5	2
4	4	4	4	2	4	2	5	5	2
4	4	4	4	2	4	2	5	5	2
4	5	4	4	2	4	5	5	5	2
4	5	2	2	2	4	5	5	5	2
4	5	2	2	2	4	5	5	2	2
4	5	2	2	2	4	4	5	2	2
4	5	2	2	4	4	4	5	4	2
4	5	2	2	4	4	4	5	4	2

Sumber: Data Olahan 2024

4. Data Setelah Pengolahan di Smart PLS

X2.	X2.	X2.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.1	Z.	Z.	Z.	Z.
3	4	7	1	3	5	7	9	1	4	6	8	9
4	5	5	5	2	5	4	5	5	2	2	2	4
4	5	5	5	2	5	4	5	5	2	2	2	4
4	5	5	5	2	5	4	5	5	2	2	2	4
4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	2	2	4

4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4
3	5	5	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4
4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	2	2	4	2	4	5	4	4	4	5	2
4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5
4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5
4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5
2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5
2	4	2	1	2	2	2	2	2	5	4	4	5
2	4	4	1	2	2	2	2	2	5	4	4	5
2	4	4	1	2	2	2	2	2	5	4	4	5
2	4	4	1	2	2	4	2	2	5	2	4	5
2	4	4	2	2	2	4	2	5	5	2	4	5
2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5
2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5
4	4	4	2	5	4	5	4	5	3	2	4	5
4	4	4	2	5	4	5	4	5	3	2	4	4
4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	2	4	4
4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	2	2	4
4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	2	2	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	2
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2
2	5	4	4	1	4	4	5	4	4	4	2	5
2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	4	2	5
2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	2	5
2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	5	5

2	4	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	5
2	4	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	5
2	4	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	5
2	4	2	2	1	2	5	2	4	2	4	5	5
2	4	2	2	4	2	5	2	4	2	4	5	2
2	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2
2	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4
2	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4

Sumber: Data Olahan 2024

5. Validitas Konvergen

	X2 (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	Y (Kinerja Karyawan)	Z (Kepuasan Kerja)	Validitas
X2.3	0,626			Valid
X2.4	0,846			Valid
X2.7	0,848			Valid
Y1		0,727		Valid
Y3		0,529		Valid
Y5		0,920		Valid
Y7		0,764		Valid
Y9		0,918		Valid
Y11		0,728		Valid
Z4			0,539	Valid
Z6			0,654	Valid
Z8			0,683	Valid
Z9			0,586	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

6. Reliabilitas Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	0,665	0,821	0,609	Reliabilitas Diterima
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,898	0,602	Reliabilitas Diterima
Kepuasan Kerja (Z)	0,860	0,710	0,682	Reliabilitas Diterima

Sumber: Data Olahan 2024

7. Hasil Uji Path Coefficient (Hubungan Langsung)

	Sampel Asli	Rata2 Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	T Tabel	P Values
X (Keseimbangan Kehidupan Kerja) → Z (Kepuasan Kerja)	0,789	0,802	0,047	16.846	2,021	0,000
Z (Kepuasan Kerja) → Y (Kinerja Karyawan)	0,587	0,581	0,152	3,867	2,021	0,000

Sumber: Data Olahan 2024

8. Hasil Uji Path Coefficient (Hubungan Tidak Langsung)

	Sampel Asli	Rata2 Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	T Tabel	P Values
X2 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) → Y (Kinerja Karyawan) → Z (Kepuasan Kerja)	0,331	0,333	0,130	3,557	2,021	0,000

Sumber: Data Olahan 2024

9. R Square

	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,622
Kepuasan Kerja (Z)	0,761

Sumber: Data Olahan 2024