

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GENERASI X DAN Y DI JAKARTA**

Irene Isabella Perangin Angin

2016023442

Tesis Program Magister Manajemen Wijawiyata Manajemen

Angkatan 76



SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN PPM

JAKARTA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : Irene Isabella Perangin Angin
NIM : 2016023442
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta

yang telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Pemasaran Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama : Dr. Ir. Eva Hotnaidah Saragih, M.A.
Tim Penguji : Dr. Riza Aryanto, Spi., M.M. (Ketua)
: Dr. Dra. Dwi Idawati, M.M (Anggota)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 14 September 2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi, saya Irene Isabella P. secara tegas dan jujur menyatakan bahwa dalam tesis berjudul:

**“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi X dan Y di Jakarta”**

saya tidak,

- a. mengacu dan/atau mengutip istilah, kata-kata dan/atau kalimat, data dan/atau informasi dari suatu sumber tanpa menyebutkan sumber dalam catatan kutipan, dan/atau tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- b. mengacu dan/atau mengutip secara acak istilah, kata-kata, dan/atau kalimat, data dan/atau informasi dari suatu sumber tanpa menyebutkan sumber dalam catatan kutipan, dan/atau tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- c. menggunakan sumber gagasan, pendapat, pandangan, atau teori tanpa menyebutkan sumber secara memadai,
- d. merumuskan dengan kata-kata dan/atau kalimat dari sumber kata-kata dan/atau kalimat, pendapat, pandangan, atau teori tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- e. menyerahkan suatu karya ilmiah yang dihasilkan dan/atau telah dipublikasikan oleh pihak lain sebagai karya ilmiahnya tanpa menyatakan sumber yang memadai.

Bila kelak di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar, sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar sesuai ketentuan yang berlaku di Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

Jakarta, 20 Agustus 2018.

Irene Isabella Perangin Angin

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irene Isabella Perangin Angin
NPM : 2016023442
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Manajemen PPM, **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi X dan Y di Jakarta”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Manajemen PPM berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 20 Agustus 2018

Yang menyatakan,

(Irene Isabella Perangin Angin)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kasih karunia-Nya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta**”. Tesis ini dibuat guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen.

Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada orang-orang yang telah memberikan perhatian, doa, dukungan serta kasih sayang kepada penulis dalam penyusunan tesis ini :

1. Ibu Dr. Ningky Sasanti Munir., Ketua Sekolah Tinggi Manajemen PPM.
2. Ibu Dr. Endah N. Hamdani, M.M., Ketua Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Manajemen PPM.
3. Ibu Dr. Ir. Eva Hotnaidah Saragih, M.A selaku dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.
4. Bapak J. Perangin Angin dan Ibu E. Ginting atas perhatian, doa, dukungan serta kasih sayang yang begitu besar selama ini tanpa mengenal lelah.
5. Para dosen pengajar perkuliahan Program Studi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Manajemen PPM, yang membimbing pembelajaran penulis selama masa perkuliahan.
6. Kakak dan adik, Astrid Yoan dan Nico Vincent yang telah memberikan semangat, doa, arahan dan kasih sayang kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.
7. Rekan kelas Wijawiyata Manajemen 76 serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis terbuka untuk kritik dan saran. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna bagi pembaca dan peneliti lainnya.

Jakarta, 20 Agustus 2018

Irene Isabella Perangin Angin

ABSTRAK
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI X DAN Y DI JAKARTA

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan adanya generasi X dan Y di Jakarta. *Work life balance* dalam penelitian ini dibagi dalam empat dimensi *personal life interference work* (PLIW), *work interference personal life*(WIPL), *personal life enhancement of work* (PLEW) dan *work enhancement of personal life* (WEPL). Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kuesioner yang diisi oleh 384 orang karyawan di Jakarta yang disebar dengan teknik *quota sampling*. Yang mana terdiri dari 192 orang karyawan generasi X (kelahiran 1961-1980) dan 192 orang karyawan generasi Y (kelahiran 1981-2000). Penelitian ini menggunakan SPSS 23 sebagai alat untuk melakukan analisis regresi linier berganda dan uji residual dalam menguji variabel moderasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan semua dimensi *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel WIPL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, variabel PLIW berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, variabel WEPL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, dan variabel PLEW berpengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa generasi bukan merupakan variabel pemoderasi yang dapat menginteraksi hubungan antara PLIW, WIPL, PLEW dan WEPL. Dari keempat dimensi dalam pengukuran *work life balance* ditemukan pula bahwa pada generasi X variabel yang paling mempengaruhi adalah PLIW dan pada generasi Y variabel yang paling mempengaruhi adalah WEPL.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, PLIW, WIPL, PLEW, WEPL, Kinerja Karyawan, Generasi X dan Generasi Y.

ABSTRACT
EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF X
AND Y GENERATION IN JAKARTA

Employee's performance is one of the important think to companies. The purpose of this research is to understanding the impact of work life balance on employee performance with the existence of X and Y in Jakarta. The dimensions of work life balance in this study was divided into four dimensions, *personal life interference (PLIW)*, *work interference personal life (WIPL)*, *work enhancement personal life (WEPL)* and *personal life enhancement work (PLEW)*. This research was analyzing questionnaire's result of 384 employees in Jakarta using quota sampling technique. The sample consist of 192 employee generation X (born 1961-1980) and 192 employee generation Y (born 1981-2000). SPSS 23 was used for statistical analysis including regression and residual test in testing moderation variable. The results showed that all work life balance dimensions have a significant effect on the performance of X and Y generation in Jakarta. The partial test showed that WIPL has a insignificant effect on the performance of X and Y generation, PLIW has a negative and significant effect on the performance of X and Y generation, WEPL has a positive and significant effect on the performance of X and Y generation, and PLEW has a positive and significant effect on the performance of X and Y generation. In this study also found that generation is not a moderating variable that can interact the relationship between PLIW, WIPL, PLEW and WEPL. From the four dimensions of work life balance measurement, it was also founded that the variable that most influence generation X was PLEW and the variable that most influence generation Y was WEPL.

Keywords: Work Life Balance, PLEW, WEPL, Employee Performance, Generation X and Generation Y

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	4
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Kinerja	6
2.2 <i>Work Life Balance</i>	7
2.3 Generasi	8
2.4 Pengembangan Hipotesis, Kerangka Konseptual dan Model Penelitian.....	9
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1 Jenis Penelitian	12
3.2 Jenis dan Sumber Data	12
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	12
3.4 Operasionalisasi Variabel	12
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	14
3.6 Metode Analisis Data	14
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	14
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	15
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	15

3.6.4 Analisis Regresi.....	16
3.6.5 Uji Hipotesis.....	16
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	18
4.1 Gambaran Umum Responden.....	18
4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	19
4.2.1 Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i>	19
4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	22
4.3 Hasil Pengujian Instrumen.....	23
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	23
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	24
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	24
4.4.1 Uji Normalitas.....	25
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	26
4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	26
4.5 Analisis Regresi.....	26
4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	26
4.5.2 Hasil Uji f-test.....	27
4.5.3 Hasil Uji t-test.....	27
4.5.4 Hasil Uji Moderasi.....	30
4.6 Pembahasan.....	30
4.7 Implikasi Teoritis.....	32
4.8 Implikasi Manajerial.....	32
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	34
5.1 Kesimpulan.....	34
5.2 Saran.....	34
DAFTAR PUSTAKA.....	35
LAMPIRAN.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia 2015 dan 2015	1
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	11
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	11
Gambar 3.1 Uji Residual	17
Gambar 4.1 Histogram	25
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	25
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	26

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Karakteristik Generasi X dan Y	9
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	13
Tabel 4.1	Data Demografi Responden	18
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi WIPL	19
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi PLIW	20
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi WEPL	21
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi PLEW	21
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Kinerja	22
Tabel 4.7	Tabel Uji Validitas	23
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas	24
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas	26
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi	27
Tabel 4.11	Uji f	27
Tabel 4.12	Uji Regresi Generasi X dan Y	27
Tabel 4.13	Uji Regresi Generasi X	28
Tabel 4.14	Uji Regresi Generasi Y	29
Tabel 4.15	Analisis Moderasi	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	41
Lampiran 2. Tabel Krejcie Morgan	44
Lampiran 3. Output SPSS 23	45

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report PT Bank Central Asia Tbk-Jakarta, Tahun 2017.
- Annual Report PT Bank Mandiri Tbk-Jakarta, Tahun 2017.
- Annual Report PT Bank Rakyat Indonesia Tbk-Jakarta, Tahun 2017.
- Aguinis, H. (2014). *Performance Management* (3th Ed). London: Pearson.
- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011) HRM and Employee Performance : A Case of University Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249
- Algraja, M. & Shuck, B. (2015). Exploring Organizational Aligment-Employee Engangement Linkages and Impact on Individual Performance a Conceptual Model. *Human Resource Development Review*.
- Ali, H & Purwandi, L. (2016). *Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millennials*. Jakarta : PT. Alvara Strategi Indonesia.
- Amstrong, M. (2006). *Performance Management Key Strategies and Radical Guideline*. USA : Kogan Page.
- Andriani, P. (2017). Pengaruh Dimensi-Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Keterlekatan Karyawan Generasi X dan Y di Indonesia. *Skripsi*. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Angeline, L. (2016). Pengaruh *Work life balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Relasi Indah Jakarta. *Skripsi*. Universitas Mercu Buana : Jakarta.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Managemnet*, 26(2), 308-323.
- Antara. (2018, 6 Maret). Produktivitas Pekerja Tumbuh 3.1% Per Tahun. Diperoleh 16 September 2018, dari <http://mediaindonesia.com/read/detail/148173-produktivitas-pekerja-indonesia-tumbuh-3-1-per-tahun>.
- Badan Pusat Statistik. (2013). *Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (2016, Juni 20). Data Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja serta Pengeluaran untuk Tenaga Kerja Industri Besar dan Sedang Menurut Klasifikasi Industri di Provinsi DKI Jakarta. Diperoleh pada May 2018 http://data.jakarta.go.id/dataset/data-jumlah-perusahaan-tenaga-kerja-serta-pengeluaran-industri-dki-jakarta/resource/69c1ed57-85a9-4880-a3a2-847cdf0f756b?inner_span=True
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.

- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2017). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta : Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Indonesia 2017*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Birkman. (2016). *How Generational Differences Impact Organizations and Teams*. Texas: Birkman International.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Reenen, J. V. (2006). Work Life Balance, Management Practices and Productivity. *Economic and Social Research Council*.
- Burch, R. F. & Strawderman, L. (2014). Leveraging Generational Differences to Reduce Knowledge Transfer and Retention Issues in Public Administration. *Public Administration Research*, 3(2), 61-75.
- Crain, C. (2014). *101 Tips Mengelola Generasi X, Y & Zoomer*. Jakarta : KPG (Kepustakaan Populer Gramedia)
- Cramer, L., Parris, M., & Saville, K. (2011). Generation Y Talk About Work Life Balance: Not So Different After All?. *25th Annual Australian And New Zealand Academy of Management Conference: The Future of Work and Organisations*, 11-16.
- Deal, J. J & Levenson, A. (2016). *What Millenials Want From Work : How to Maximize Engangement in Today's Workforce*. USA:MC Graw Hill Education.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Ensari, M. S. (2017). A Study on The Differences of Entrepreneurship Potential Among Generations. *Research Journal of Business and Management*, 4(1), 52-62.
- Fawazi, A. (2014). Analisis Pengaruh Ekspektasi Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Efektivitas Strategi Rekrutmen di PT. Samudra Indonesia. *Skripsi*. Jakarta : Binus University.
- 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), 441-456.
- Ganapathi, I. M. D & Gilang, A. (2016). The Influence of Work Life Balance on Employees Job Satisfaction (Study at PT. BIO Farma PERSERO). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506-511.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudson. (2005). The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.

- Inuwa, M. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. *The International Journal of Business & Management*, 3(5), 288-293.
- Keino, D & Kithae, P.P. (2016). Effects of Work Life Balance of Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129-138.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Management*, Vol. 30, page 607-618.
- Krishnan, R., Loon, K. W., & Tan, N. Z. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 653-662.
- Kusjainah & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Jurnal Telaah Bisnis*, 16(1), 17-30.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen, 14(2), 90-97.
- Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T.L. (2012). Work Values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299-5318.
- Mendis, M. D.V. S & Weerakkody, W. A. S. (2014). The Relationship between Work life Balance and Employee Performance : With Reference to Telecommunication Industry of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 9(1), 95-117.
- Mondy, R. W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh). Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta.
- Moore, F. (2007). *Work life balance: Constrasting Managers and Workers in An MNC Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees Performance : A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73-80.
- Nurani, A. & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 6 (1), 68-83.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015) Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63-77.
- Puspowaristo, H.A.H. (2008). *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung : Humaniora

- Robbins, S (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sadikoglu, E., & Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. *International Journal of Production Economics*, 127(1), 13-26.
- Saina, I.V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th Ed). United Kindgom: John Wiley & Son Ltd.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *AGORA*, 5(3), 1-7.
- Situmorang, S.H. & Lutfi, M. (2011). *Analisis Data Untuk Riset Manajem dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Taiwo, A. S., Catherine, P. M., & Esther, A. F. (2016). Work life balance Practices As Panacea for Employee Performance : Emperical Evidence From River State Television, Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(5), 34-47.
- Triwijanarko, R. (2017, 9 Desember). Menajer Hanif: Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Terus Meningkat. Diperoleh 17 Mei 2018, dari <https://biz.kompas.com/read/2017/12/09/094833528/menaker-hanif-produktivitas-tenaga-kerja-indonesia-terus-meningkat>
- Utomo, C., Djastuti, I., & Mahfudz. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai.
- Van de Ven, A. A. G. (2011). How Generations Balance Work and Private Live. Master Thesis Human Resources Studies. Universiteit Van Tilburg.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of *Work life balance* on Employee Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60-79.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2002). Considering The Role of Personality in The Work-Family Experience : Relationship of The Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2004), 108-130.
- Yigit, S. & Aksay, K. (2015). A Comparison between Generation X and Generation Y in Terms of Individual Innovativeness Behavior: The Case of Turkish Health Professionals. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 106-117.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2013). *Generation at Work Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace* (2th ed). United States of America : AMACOM.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Angket

Salam sejahtera,

Selamat pagi/ siang/ malam, saya Irene Isabella, peneliti dari PPM School of Management, dan saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja. Penelitian ini akan terbagi ke dalam 3 bagian dan akan memakan waktu kurang lebih 10 menit. Pengolahan data pada survei ini tidak akan melibatkan identitas pribadi.

Terimakasih atas ketersediaan dan bantuan Bapak/ Ibu.

Sesi 1 : Data Demografi : Informasi tentang profil responden. Silahkan centang pada kotak yang sesuai dengan anda

- A. Tahun Kelahiran
 - () 1961-1980
 - () 1981-2000
- B. Jenis Kelamin
 - () Perempuan
 - () Laki-laki
- C. Wilayah Kerja
 - () Jakarta Pusat
 - () Jakarta Barat
 - () Jakarta Timur
 - () Jakarta Utara
 - () Jakarta Selatan
- D. Jenis organisasi
 - () Instansi Pemerintahan
 - () Perusahaan Swasta (BUMS)
 - () Perusahaan Negeri (BUMN)
 - () Perusahaan Daerah (BUMD)
- E. Pendidikan terakhir
 - () SMA
 - () D3
 - () S1
 - () S2
- F. Level Pegawai
 - () staff (non-managerial)
 - () first level management (supervisor)
 - () middle level management (manager-general manager)
 - () top level management (ass director-director)

Sesi 2. Pernyataan dalam bagian ini menjelaskan *work life balance*.

Skala yang digunakan STS : (Sangat tidak Setuju) TS (Tidak Setuju) S (Setuju) SS (Sangat Setuju)

No	Pernyataan <i>work life balance</i>	STS	TS	S	SS
1	Setelah pulang bekerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin dilakukan				
2	Pekerjaan membuat sulit untuk mengatur kehidupan pribadi yang disukai				
3	Sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan				

No	Pernyataan <i>work life balance</i>	STS	TS	S	SS
4	Kehidupan pribadi menderita karena pekerjaan				
5	Harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena waktu yang dihabiskan untuk bekerja				
6	Kehidupan pribadi menguras energi yang dibutuhkan untuk bekerja				
7	Menderita saat bekerja karena segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan pribadi				
8	Akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena semua yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya				
9	Terlalu lelah untuk melakukan pekerjaan dengan efektif karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi				
10	Saat bekerja mengkhawitrkan hal lain di luar pekerjaan (Cth : merawat orang tua, keluarga)				
11	Mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena persoalan pribadi				
12	Pekerjaan saya memberikan saya energi untuk melakukan aktivitas penting di luar pekerjaan				
13	Suasana hati saya di rumah lebih baik, dikarenakan pekerjaan saya				
14	Hal-hal yang saya lakukan di kantor membantu saya dalam menghadapi masalah di rumah				
15	Saya merasa lebih baik saat di kantor karena segala hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi				
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi dalam bekerja				
17	Kehidupan pribadi membuat saya relax dan siap untuk bekerja hari berikutnya				

Sesi 3. Pernyataan dalam bagian ini menjelaskan kinerja karyawan
Skala yang digunakan STS : (Sangat tidak Setuju) TS (Tidak Setuju) S (Setuju) SS (Sangat Setuju)

No	Pertanyaan Kinerja	STS	TS	S	SS
1	Saya memahami pekerjaan saya dan bagaimana seharusnya dikerjakan				
2	Saya memahami kriteria penilaian kinerja				
3	Saya biasanya dapat mencapai standar kinerja yang ada				
4	Saya selalu bisa menyelesaikan kejadian tak terduga				
5	Saya memiliki catatan kehadiran yang baik				
6	Saya dapat menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan cepat dan efisien				
7	Saya memahami standar pekerjaan saya				
8	Saya dapat mempertahankan standar pekerjaan terbaik				
9	Secara umum, saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan				
10	Saya jarang menerima keluhan dari atasan atau rekan kerja karena pekerjaan saya yang buruk				

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	S	SS
11	Saya sering memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan baru yang terkait pekerjaan				
12	Saya mengambil pendekatan proaktif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan				
13	Saya biasanya berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas				
14	Saya menjaga reputasi perusahaan dan fokus pada disiplin perusahaan				
15	Saya sering berharap mendapat pekerjaan yang menantang				
16	Secara umum, manajer saya senang dengan kinerja saya				

Lampiran 2. Tabel Krejcie Morgan

608 EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL MEASUREMENT

TABLE 1
Table for Determining Sample Size from a Given Population

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	303
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Note.—*N* is population size.
S is sample size.

Lampiran 3 : Output SPSS 23

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel WIPL

Uji Validitas

		Correlations					
		b1	b2	b3	b4	b5	total
b1	Pearson Correlation	1	.479**	.300**	.476**	.405**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
b2	Pearson Correlation	.479**	1	.372**	.515**	.488**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
b3	Pearson Correlation	.300**	.372**	1	.363**	.328**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
b4	Pearson Correlation	.476**	.515**	.363**	1	.521**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
b5	Pearson Correlation	.405**	.488**	.328**	.521**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	384	384	384	384	384	384
total	Pearson Correlation	.715**	.776**	.659**	.774**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384	384	384

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	384	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	384	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	18.90	26.375	.642	.759
b2	18.85	25.605	.712	.747
b3	18.71	26.276	.563	.764
b4	18.82	25.961	.714	.750
b5	18.78	25.788	.675	.751
total	10.45	7.940	1.000	.784

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.90	31.760	5.636	6

2. Variabel PLIW

Uji Validitas

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	total
b1	Pearson Correlation	1	.374**	.162**	.427**	.252**	.399**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384
b2	Pearson Correlation	.374**	1	.192**	.432**	.259**	.397**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384
b3	Pearson Correlation	.162**	.192**	1	.243**	.271**	.052	.556**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.309	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384
b4	Pearson Correlation	.427**	.432**	.243**	1	.234**	.429**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384
b5	Pearson Correlation	.252**	.259**	.271**	.234**	1	.261**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384
b6	Pearson Correlation	.399**	.397**	.052	.429**	.261**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.309	.000	.000		.000
	N	384	384	384	384	384	384	384
total	Pearson Correlation	.661**	.668**	.556**	.684**	.628**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384	384	384	384

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	384	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	384	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	23.51	25.812	.581	.720
b2	23.49	25.890	.592	.720
b3	23.34	25.720	.429	.732
b4	23.61	26.234	.619	.722
b5	23.04	25.358	.523	.720
b6	23.43	26.105	.548	.724
total	12.77	7.595	1.000	.691

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.53	30.380	5.512	7

3. Variabel WEPL

Uji Validitas

		Correlations			
		b1	b2	b3	total
b1	Pearson Correlation	1	.417**	.399**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	384	384	384	384
b2	Pearson Correlation	.417**	1	.413**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	384	384	384	384
b3	Pearson Correlation	.399**	.413**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	384	384	384	384
total	Pearson Correlation	.778**	.780**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	384	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	384	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	14.10	8.894	.668	.781
b2	14.02	8.940	.673	.781
b3	14.11	8.884	.667	.781
total	8.45	3.125	1.000	.675

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.89	12.500	3.535	4

4. Variabel PLEW

Uji Validitas

		Correlations			
		b1	b2	b3	total
b1	Pearson Correlation	1	.200**	.102*	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.000
	N	384	384	384	384
b2	Pearson Correlation	.200**	1	.618**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	384	384	384	384
b3	Pearson Correlation	.102*	.618**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000		.000
	N	384	384	384	384
total	Pearson Correlation	.683**	.781**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384

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

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	384	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	384	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	15.51	6.882	.484	.779
b2	14.82	7.072	.675	.728
b3	14.88	7.398	.599	.756
total	9.04	2.468	1.000	.524

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.08	9.873	3.142	4

5. Variabel Kinerja Karyawan
Uji Validitas

Correlations

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	total
b1 Pearson Correlation	1	.734**	.603**	.411**	.377**	.502**	.643**	.521**	.558**	.396**	.411**	.462**	.337**	.417**	.320**	.507**	.720**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b2 Pearson Correlation	.734**	1	.653**	.501**	.417**	.577**	.644**	.580**	.566**	.426**	.458**	.472**	.344**	.426**	.275**	.558**	.760**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b3 Pearson Correlation	.603**	.653**	1	.533**	.372**	.604**	.654**	.625**	.629**	.451**	.458**	.515**	.436**	.498**	.324**	.626**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b4 Pearson Correlation	.411**	.501**	.533**	1	.314**	.454**	.494**	.595**	.480**	.395**	.396**	.482**	.287**	.441**	.332**	.466**	.670**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b5 Pearson Correlation	.377**	.417**	.372**	.314**	1	.559**	.470**	.477**	.395**	.413**	.337**	.307**	.245**	.459**	.195**	.355**	.599**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b6 Pearson Correlation	.502**	.577**	.604**	.454**	.559**	1	.673**	.654**	.621**	.494**	.394**	.480**	.340**	.471**	.326**	.575**	.770**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384

b7	Pearson Correlation	.643**	.644**	.654**	.494**	.470**	.673**	1	.685**	.651**	.509**	.450**	.508**	.395**	.493**	.303**	.548**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b8	Pearson Correlation	.521**	.580**	.625**	.595**	.477**	.654**	.685**	1	.661**	.457**	.452**	.531**	.412**	.516**	.365**	.638**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b9	Pearson Correlation	.558**	.566**	.629**	.480**	.395**	.621**	.651**	.661**	1	.523**	.478**	.519**	.395**	.487**	.351**	.651**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b10	Pearson Correlation	.396**	.426**	.451**	.395**	.413**	.494**	.509**	.457**	.523**	1	.314**	.384**	.297**	.412**	.169**	.526**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	
b11	Pearson Correlation	.411**	.458**	.458**	.396**	.337**	.394**	.450**	.452**	.478**	.314**	1	.535**	.464**	.454**	.269**	.498**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	
b12	Pearson Correlation	.462**	.472**	.515**	.482**	.307**	.480**	.508**	.531**	.519**	.384**	.535**	1	.576**	.572**	.313**	.554**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	
b13	Pearson Correlation	.337**	.344**	.436**	.287**	.245**	.340**	.395**	.412**	.395**	.297**	.464**	.576**	1	.497**	.300**	.364**	.597**
	Sig. (2-tailed)																	
	N																	

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b14	Pearson Correlation	.417**	.426**	.498**	.441**	.459**	.471**	.493**	.516**	.487**	.412**	.454**	.572**	.497**	1	.312**	.513**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b15	Pearson Correlation	.320**	.275**	.324**	.332**	.195**	.326**	.303**	.365**	.351**	.169**	.269**	.313**	.300**	.312**	1	.343**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
b16	Pearson Correlation	.507**	.558**	.626**	.466**	.355**	.575**	.548**	.638**	.651**	.526**	.498**	.554**	.364**	.513**	.343**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
tota l	Pearson Correlation	.720**	.760**	.790**	.670**	.599**	.770**	.801**	.809**	.788**	.638**	.658**	.727**	.597**	.707**	.495**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	384	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	384	100.0

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

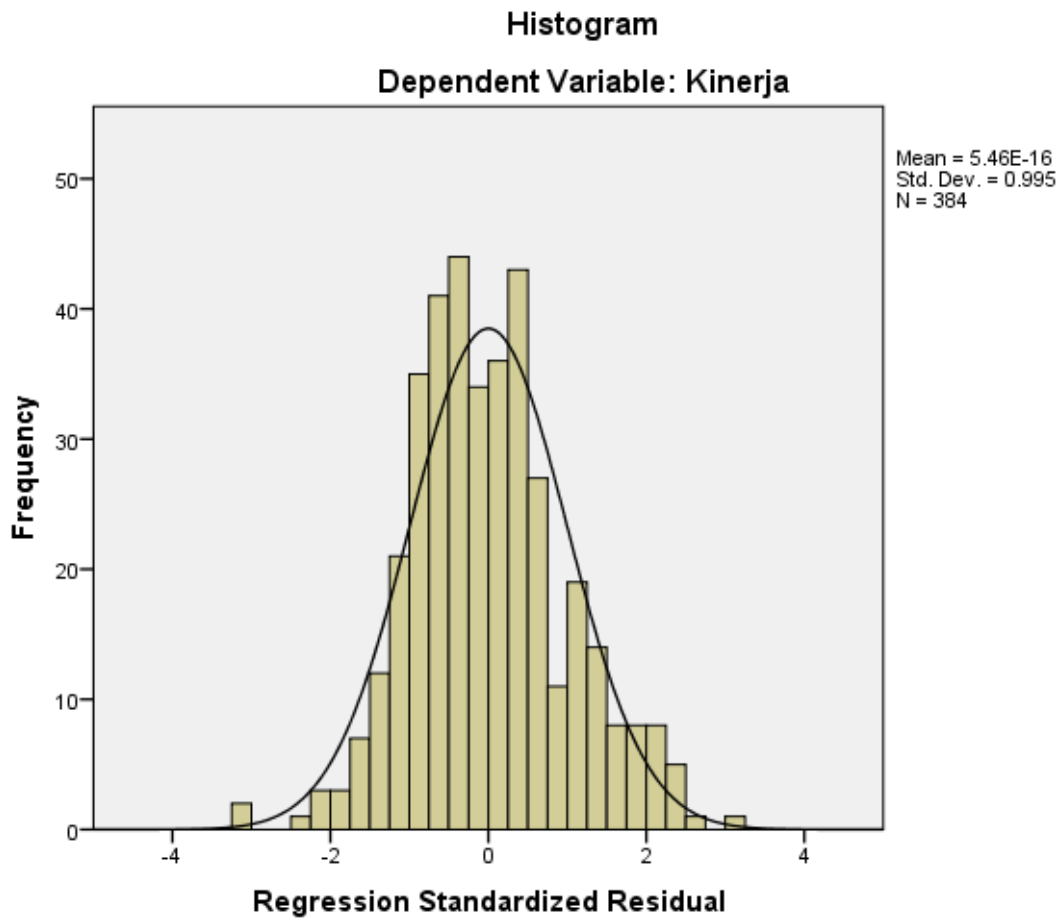
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	17

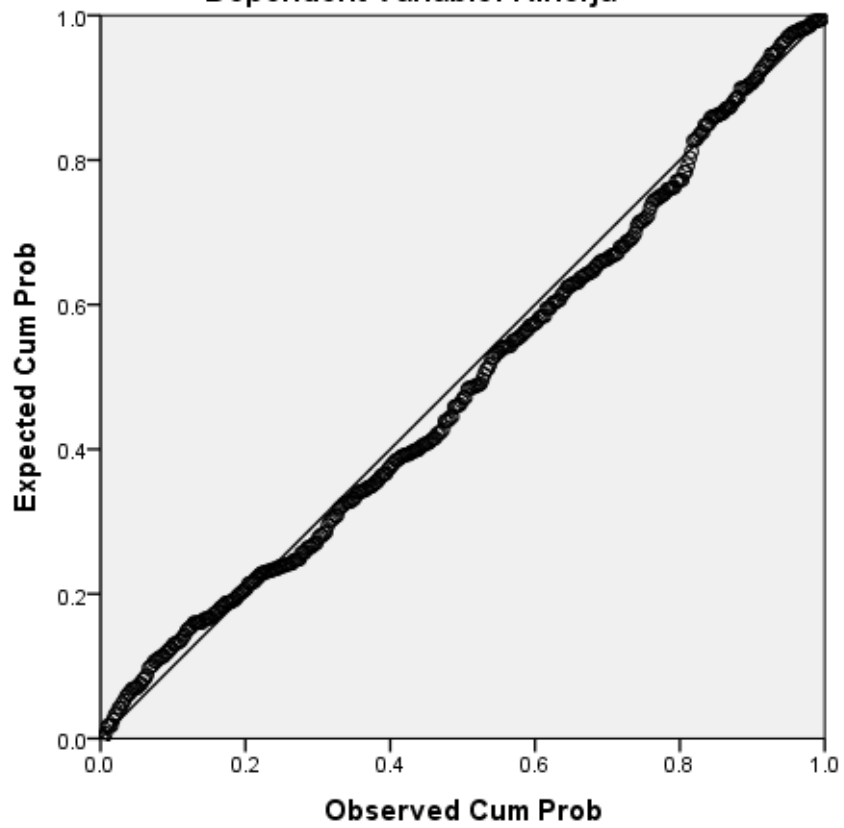
Item-Total Statistics

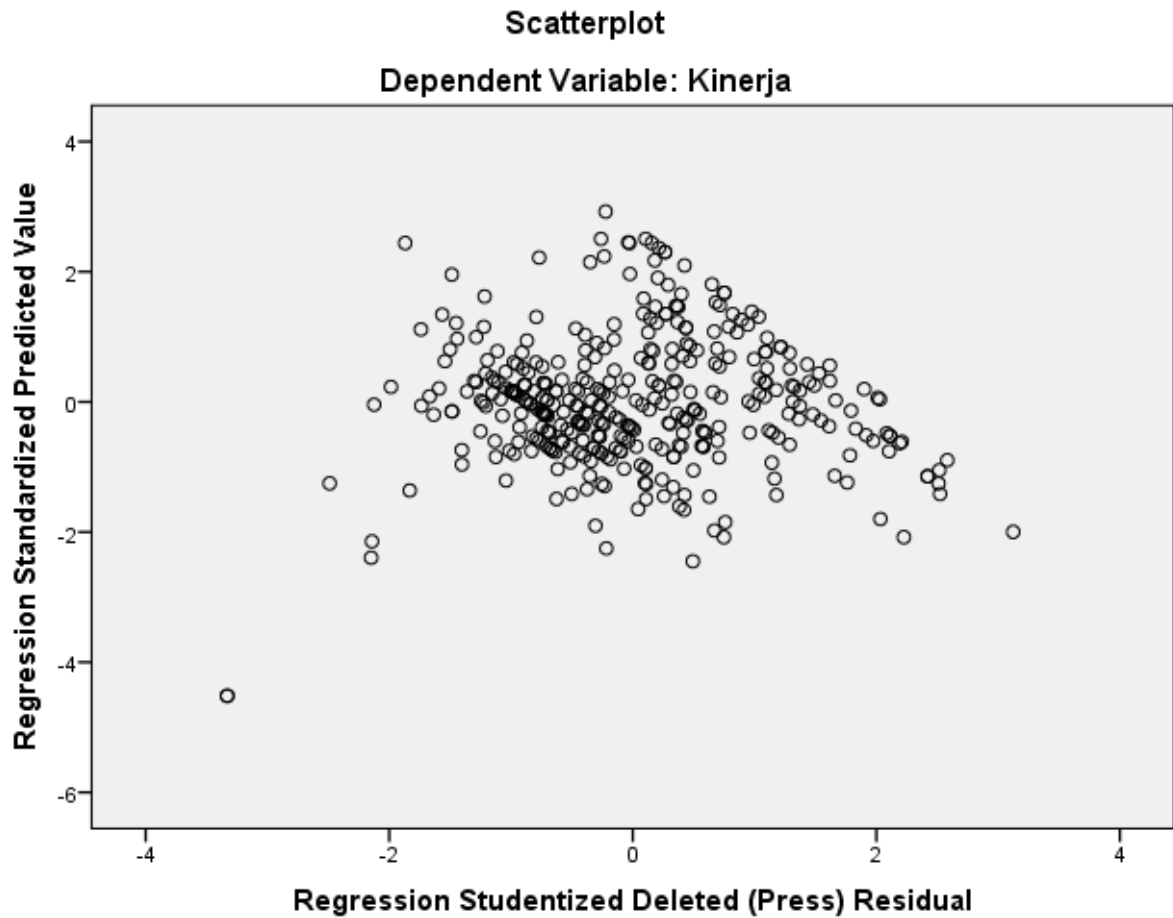
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	102.08	181.263	.699	.749
b2	102.19	179.545	.740	.747
b3	102.23	179.907	.773	.747
b4	102.43	181.343	.644	.750
b5	102.17	181.252	.566	.750
b6	102.26	179.901	.751	.747
b7	102.11	180.143	.786	.747
b8	102.24	179.173	.793	.746
b9	102.15	180.423	.772	.748
b10	102.39	180.671	.607	.749
b11	102.27	180.202	.629	.749
b12	102.25	180.476	.705	.748
b13	102.22	181.905	.565	.751
b14	102.16	180.774	.684	.749
b15	102.37	183.173	.455	.754
b16	102.22	179.908	.751	.747
total	52.77	48.065	1.000	.930

Hasil Uji Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja





Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.886	3.489		12.005	.000		
	WIPL	-.138	.124	-.056	-1.111	.267	.649	1.541
	PLIW	-.594	.134	-.203	-4.448	.000	.792	1.262
	WEPL	.814	.203	.208	4.010	.000	.613	1.630
	PELW	1.484	.209	.336	7.091	.000	.731	1.367

a. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Generasi X dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.370	5.50177

a. Predictors: (Constant), PLEW, PLIW, WIPL, WEPL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6936.756	4	1734.189	57.292	.000 ^b
	Residual	11472.150	379	30.270		
	Total	18408.906	383			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), PLEW, PLIW, WIPL, WEPL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.886	3.489		12.005	.000
	WIPL	-.138	.124	-.056	-1.111	.267
	PLIW	-.594	.134	-.203	-4.448	.000
	WEPL	.814	.203	.208	4.010	.000
	PLEW	1.484	.209	.336	7.091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Generasi X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.381	5.029		7.434	.000
	WIPL	-.048	.185	-.018	-.257	.797
	PLIW	-.673	.191	-.214	-3.521	.001
	WEPL	.761	.296	.191	2.570	.011
	PLEW	2.109	.302	.437	6.987	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

3. Generasi Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.480	4.895		9.087	.000
	WIPL	-.187	.167	-.083	-1.123	.263
	PLIW	-.493	.182	-.184	-2.711	.007
	WEPL	1.013	.296	.254	3.418	.001
	PLEW	.854	.284	.216	3.009	.003

a. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil Uji Residual

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.974	20.670		1.595	.111
	ModerasiWIPL	9.849	14.249	.044	.691	.490
	ModerasiPLIW	-21.200	27.500	-.044	-.771	.441
	ModerasiWEPL	6.568	5.183	.083	1.267	.206
	ModerasiPLEW	44.646	24.721	.107	1.806	.072

a. Dependent Variabel: Kinerja