

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TANGKAS DAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRISTEN  
GENERASI MILENIAL DI SEKOLAH KALAM KUDUS INDONESIA



Disertasi  
Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan Akademis  
Bagi Pencapaian Gelar Doktor Teologi

Jurusan Kepemimpinan Kristen

Oleh:  
Lulu Setiawati  
NIRM: 3118131

Sekolah Tinggi Teologi International Harvest  
Tangerang  
Juli 2022

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TANGKAS DAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRISTEN  
GENERASI MILENIAL DI SEKOLAH KALAM KUDUS INDONESIA

Disertasi ini




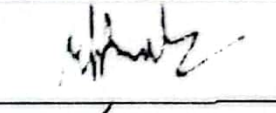
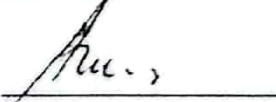
Diajukan kepada Dewan Dosen  
Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest  
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan  
Penerimaan Gelar Doktor Teologi  
Jurusan Kepemimpinan Kristen

Oleh  
Lulu Setiawati  
NIRM: 3118131

Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest  
Tangerang  
Juli 2022

Dosen Pembimbing dan Dewan Penguji telah menerima dan menyetujui Disertasi berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TANGKAS DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRISTEN GENERASI MILENIAL DI SEKOLAH KALAM KUDUS INDONESIA”** yang ditulis oleh Lulu Setiawati untuk memenuhi sebagian dari persyaratan penerimaan gelar Doktor Teologi dari Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest – Tangerang.

Disetujui pada tanggal:  
16 Agustus 2022

Nama	Tanda Tangan
Pembimbing Utama : Dr. Cicilia Gunawan	
Pembimbing Pendamping : Dr. Frans H.M Silalahi, MH	
Penguji I : Dr. Jimmy Boaz Oentoro	
Penguji II : Prof.Ir.Vicky Ventje Johan P, MSc.,Ph.D	
Penguji III : Prof. Dr. Margaretha A. Liwoso,SU	

Ketua Dewan Penguji,



Dr. Frans H.M Silalahi, MH.  
NIDN : 2302027002

## ABSTRAKSI

Penelitian dengan topik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tangkas dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kristen generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonsia ini diawali dengan pemikiran bahwa keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kinerja organisasi tersebut dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sebagian besar karyawan yang ada dalam organisasi saat ini adalah para milenial. Generasi milenial adalah generasi yang memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga dibutuhkan pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

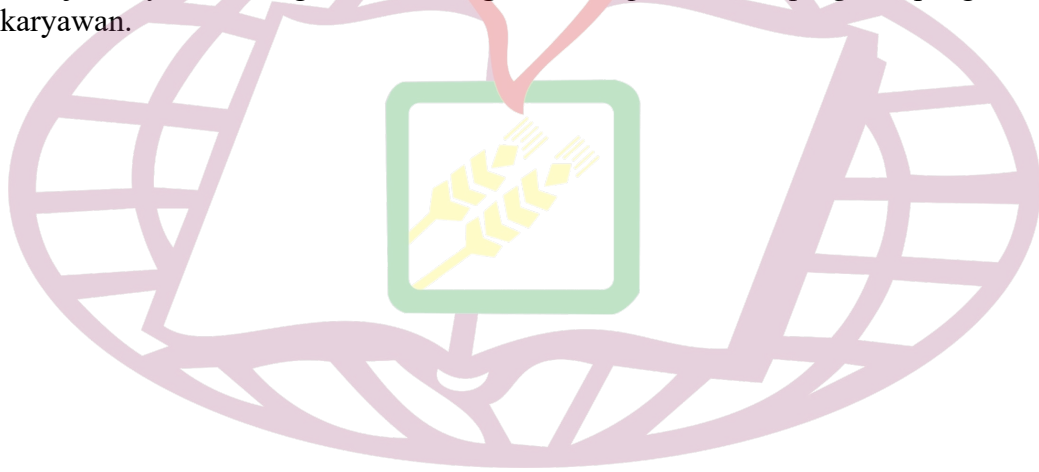
Permasalahan yang terjadi saat ini adalah adanya gap kesenjangan antara generasi milenial dengan generasi sebelum mereka, dimana generasi sebelum milenial melihat bahwa banyak karyawan milenial dianggap tidak loyal terhadap organisasi dan tidak menunjukkan kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Tangkas dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan generasi Milenial. Pemahaman atas kepemimpinan tangkas adalah kemampuan untuk merasakan perubahan lingkungan dan menanggapi dengan cepat atas perubahan tersebut dengan mengkombinasikan fleksibilitas sumber daya yang dimiliki, proses, pengetahuan dan kapabilitas yang ada dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi, sosial dan organisasinya.

Ada tiga variabel yang akan diukur dalam penelitian ini. Pertama adalah variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas dengan indikatornya: kerendahan hati, kemampuan mengangkat tim, fleksibilitas, keterlibatan semua pihak, kepemilikan visi yang jelas, kolaborasi, kemampuan menerima perubahan dan kemampuan berinovasi. Variabel kedua adalah keseimbangan kehidupan kerja dengan indikatornya: keterlibatan individu dalam bekerja, kepuasan kerja, kapabilitas dalam memenuhi tugas dan keseimbangan waktu. Variabel ketiga adalah kinerja karyawan dengan indikatornya: kualitas kepribadian, kreativitas dalam bekerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab atas peran yang dimiliki, pencapaian target dan kemampuan bekerja dalam tim. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, eksploratori dan konfirmatori. Pengambilan sampel dilakukan dengan *teknik purposive sampling*. Total sampel karyawan milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia adalah sebanyak 1.146 orang dan total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 641 orang. Proses analisis data dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan kecenderungan Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) sedang menuju untuk tercapai secara signifikan. Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) sudah terbentuk secara signifikan dan kecenderungan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) sudah

tercapai secara signifikan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y), baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ ) adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) sebesar 13,338. Adapun indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ ) sangat ditentukan oleh indikator Kepuasan Dalam Bekerja ( $X_{2.2}$ ) sebesar 5,213 dan indikator Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1.2}$ ) sebesar 2,469. Variabel moderator yang menentukan terbentuknya Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) adalah variabel moderator Latar Belakang Pendidikan ( $X_3$ ) sebesar 1,469.

Institusi harus memahami bahwa kinerja karyawan mereka sangat dipengaruhi oleh keterlibatan setiap individu dalam bekerja. Sedangkan keterlibatan individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kemampuan pemimpin untuk mengangkat tim mereka. Pemimpin sekolah dan yayasan sebagai pihak yang membuat kebijakan perlu untuk lebih melibatkan setiap individu dalam pengambilan keputusan di tingkat operasional. Keterlibatan individu dalam bekerja juga dipengaruhi bagaimana karyawan merasa puas atas pekerjaan mereka dan kemampuan pemimpin untuk mengangkat tim yang ada di institusinya. Kebijakan yang dapat diterapkan oleh sekolah atau Yayasan adalah dengan memunculkan budaya organisasi yang tangkas atau gesit, dimana untuk mencapai kebijakan tersebut ada empat strategi yang dapat diterapkan yaitu: Membangun budaya tangkas (*agile culture*), pembentukan *agile team*, penilaian kinerja karyawan dengan metode *agile development* dan program pengembangan karyawan.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
PRAKATA	xxi
ABSTRAKSI	xxiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	21
C. Batasan Masalah.....	25
D. Rumusan Masalah.....	26
E. Manfaat Penelitian.....	27
F. Sistematika Penulisan.....	29
BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	30
A. Landasan Teori.....	30
1. Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial.....	30
a. Pengertian secara Etimologi dan Para Ahli.....	30
1) Etimologi.....	
a) Istilah Kinerja.....	31
b) Istilah Karyawan.....	31
c) Istilah Kristen.....	32
d) Istilah Generasi.....	32
e) Istilah Milenial.....	33
2) Pengertian Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Menurut Pandangan Para Ahli.....	33
a) Pengertian Kinerja.....	33
b) Pengertian Karyawan.....	36
3) Kesimpulan Judul Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Secara Etimologi dan Para Ahli.....	37
b. Ciri-ciri Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial menurut Para Pakar.....	37

c.	Kajian Teologis Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial menurut Teks Kitab 1 Timotius 4:12-16.....	43
1)	Analisis Kontekstual .....	44
a)	Konteks Seksi .....	44
b)	Konteks Kitab.....	45
c)	Konteks Kanon .....	46
d)	Konteks Setempat.....	46
2)	Analisis Sintaksis .....	47
a)	Tema Proposisi .....	47
b)	Hubungan Frasa-Frasa Dengan Tema Proposisi .....	47
c)	Hubungan Klausa-Klausa Dengan Tema Proposisi .....	48
d)	Hubungan Kalimat-Kalimat Dengan Tema Proposisi .....	48
3)	Analisis Verbal.....	49
a)	Leksikal .....	50
b)	Gramatikal .....	51
c)	Historikal .....	53
4)	Analisis Teologikal dan Homiletikal .....	56
a)	Kualitas Kepribadian .....	58
b)	Kreativitas Dalam Bekerja.....	58
c)	Kualitas Pekerjaan .....	58
d)	Bertanggung Jawab atas Peran yang Dimiliki .....	59
e)	Mencapai Target .....	59
f)	Bekerja Dengan Tim.....	59
5)	Rangkuman Kajian Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial .....	62
d.	Rangkuman Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial .....	62
2.	Gaya Kepemimpinan Tangkas .....	63
a.	Pengertian secara Etimologi dan Para Ahli .....	63
1)	Etimologi.....	63
a)	Istilah Gaya .....	63
b)	Istilah Kepemimpinan.....	64
c)	Istilah Tangkas .....	64
2)	Pengertian Gaya Kepemimpinan Tangkas Menurut Pandangan Para Ahli.....	65
3)	Kesimpulan Judul Gaya Kepemimpinan Tangkas Secara Etimologi dan Para Ahli.....	70
b.	Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Tangkas Menurut Para Pakar ..	70
c.	Kajian Teologis Gaya Kepemimpinan Tangkas Menurut Teks Kitab Filemon 1:8-22.....	77
1)	Analisis Kontekstual .....	79
a)	Konteks Seksi .....	79
b)	Konteks Kitab.....	79
c)	Konteks Kanon .....	81
d)	Konteks Setempat.....	81
2)	Analisis Sintaksis .....	82
a)	Tema Proposisi.....	82
b)	Hubungan Frasa-Frasa Dengan Tema Proposisi.....	82
c)	Hubungan Klausa-Klausa Dengan Tema Proposisi.....	82



d)	Hubungan Kalimat-Kalimat Dengan Tema Proposisi	83
3)	Analisis Verbal.....	85
a)	Leksikal.....	85
b)	Gramatikal.....	87
c)	Historikal.....	89
4)	Analisis Teologikal dan Homiletikal .....	93
a)	Rendah Hati .....	94
b)	Kemampuan Mengangkat Tim .....	94
c)	Fleksibilitas .....	94
d)	Keterlibatan Semua Pihak.....	95
e)	Memiliki Visi yang Jelas .....	95
f)	Kolaborasi.....	95
g)	Menerima Perubahan .....	95
h)	Kemampuan Berinovasi.....	96
5)	Rangkuman Kajian Teologis Gaya Kepemimpinan Tangkas.....	99
d.	Rangkuman Gaya Kepemimpinan Tangkas .....	100
3.	Keseimbangan Kehidupan-Kerja .....	102
a.	Pengertian Etimologi dan Para Ahli .....	102
1)	Etimologi.....	102
a)	Istilah Kerja.....	102
b)	Istilah Kehidupan.....	102
c)	Istilah Keseimbangan.....	103
2)	Pengertian Keseimbangan Kehidupan - Kerja Menurut Pandangan Para Ahli.....	104
3)	Kesimpulan Judul Keseimbangan Kehidupan-Kerja Secara Etimologi dan Para Ahli.....	109
b.	Ciri-ciri keseimbangan Kehidupan-Kerja Menurut Para Pakar....	110
c.	Kajian Teologis Keseimbangan Kehidupan-Kerja menurut Teks Kitab Lukas 5:12-16.....	116
1)	Analisis Kontekstual .....	117
a)	Konteks Seksi .....	117
b)	Konteks Kitab.....	117
c)	Konteks Kanon.....	119
d)	Konteks Setempat.....	119
2)	Analisis Sintaksis .....	119
a)	Tema Proposisi.....	119
b)	Hubungan Frasa-Frasa Dengan Tema Proposisi.....	119
c)	Hubungan Klausa-Klausa Dengan Tema Proposisi.....	120
d)	Hubungan Kalimat-Kalimat Dengan Tema Proposisi.....	121
3)	Analisis Verbal.....	122
1)	Leksikal.....	122
2)	Gramatikal.....	123
3)	Historikal.....	124
4)	Analisis Teologikal dan Homiletikal.....	126
a)	Keterlibatan Individu Dalam Bekerja.....	127
b)	Kepuasan Dalam Bekerja .....	127



c) Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas .....	128
d) Keseimbangan Waktu .....	128
5) Rangkuman Kajian Teologis Keseimbangan Kehidupan Kerja .....	128
d. Rangkuman Keseimbangan Kehidupan-Kerja .....	131
4. Rangkuman Landasan Teori .....	132
B. Kerangka Berpikir.....	133
C. Hipotesis Penelitian .....	139
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....	140
A. Tujuan Penelitian .....	140
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	141
C. Metode Penelitian .....	142
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	144
E. Teknik Pengumpulan Data .....	145
F. Instrumen Penelitian .....	147
3. Definisi Konseptual .....	148
3. Definisi Operasional .....	148
3. Kisi-Kisi Instrumen.....	149
3. Kalibrasi Instrumen.....	150
c. Uji Validitas .....	151
c. Uji Reliabilitas .....	152
c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	152
G. Uji Asumsi Klasik .....	157
1. Uji Normalitas.....	157
2. Uji Heteroskedastisitas.....	157
3. Uji Multikolinearitas .....	158
H. Uji Hipotesis .....	159
3. Uji t .....	159
3. Uji F .....	160
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	161
BAB IV. DESKRIPSI DAN INTERPRETASI DATA .....	162
A. Profil Responden .....	162
1. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	162
2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	163
3. Profil Responden Berdasarkan Suku .....	164
4. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	165
5. Profil Responden Berdasarkan Tempat Tinggal.....	166
6. Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan .....	167
7. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	168
B. Deskripsi Data .....	169
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan Milenial.....	169
2. Deskripsi Data variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) dan variabel Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) .....	169
3. Deskripsi Data Indikator Gaya Kepemimpinan Tangkas dan	

Keseimbangan Kehidupan kerja Terhadap Kinerja	
Karyawan Milenial .....	171
a. Indikator Kerendahan Hati ( $X_{1.1}$ ).....	171
b. Indikator Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1.2}$ ).....	171
c. Indikator Fleksibilitas ( $X_{1.3}$ ) .....	172
d. Indikator Keterlibatan Semua Pihak ( $X_{1.4}$ ).....	172
e. Indikator Kepemilikan Visi Jelas ( $X_{1.5}$ ).....	173
f. Indikator Kolaborasi ( $X_{1.6}$ ) .....	174
g. Indikator Kemampuan Menerima Perubahan ( $X_{1.7}$ ) .....	174
h. Indikator Kemampuan Berinovasi ( $X_{1.8}$ ) .....	175
i. Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ ) .....	175
j. Indikator Kepuasan Dalam Bekerja ( $X_{2.2}$ ).....	176
k. Indikator Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas ( $X_{2.3}$ ).....	177
l. Indikator Keseimbangan Waktu ( $X_{2.4}$ ) .....	177
m. Indikator Kualitas Kepribadian ( $Y_{1.1}$ ).....	178
n. Indikator Kreativitas Dalam Bekerja ( $Y_{1.2}$ ) .....	178
o. Indikator Kualitas Pekerjaan ( $Y_{1.3}$ ).....	179
p. Indikator Tanggung jawab Atas Peran yang Dimiliki ( $Y_{1.4}$ ) ...	180
q. Indikator Pencapaian Target ( $Y_{1.5}$ ) .....	180
r. Indikator Kemampuan Bekerja Dalam Tim ( $Y_{1.6}$ ).....	181
C. Uji Persyaratan Analisis .....	181
1. Uji Normalitas .....	181
a. Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Karyawan.....	182
b. Uji Normalitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas	
( $X_1$ ) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ).....	184
1) Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ).....	184
2) Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) .....	185
c. Uji Normalitas Data Indikator Gaya Kepemimpinan Tangkas	
( $X_1$ ) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ), yakni $X_{1.1}$ -	
$X_{2.4}$ .....	187
1) Indikator Kerendahan Hati ( $X_{1.1}$ ).....	187
2) Indikator Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1.2}$ ).....	189
3) Indikator Fleksibilitas ( $X_{1.3}$ ) .....	190
4) Indikator Keterlibatan Semua Pihak ( $X_{1.4}$ ).....	192
5) Indikator Kepemilikan Visi Jelas ( $X_{1.5}$ ).....	194
6) Indikator Kolaborasi ( $X_{1.6}$ ) .....	195
7) Indikator Kemampuan Menerima Perubahan ( $X_{1.7}$ ) .....	197
8) Indikator Kemampuan Berinovasi ( $X_{1.8}$ ).....	198
9) Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ ) .....	200
10) Indikator Kepuasan Dalam Bekerja ( $X_{2.2}$ ).....	202
11) Indikator Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas ( $X_{2.3}$ ).....	203
12) Indikator Keseimbangan Waktu ( $X_{2.4}$ ) .....	205
2. Uji Linearitas .....	207
a. Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ )	
Terhadap Kinerja ( $Y$ ).....	207
b. Uji Linearitas variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ )	
Terhadap Kinerja ( $Y$ ).....	209
c. Uji Linearitas Indikator Variabel Kerendahan Hati ( $X_{1.1}$ )	

	Terhadap Kinerja (Y).....	210
d.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kemampuan Mengangkat Tim (X <sub>1.2</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	211
e.	Uji Linearitas Indikator Variabel Fleksibilitas (X <sub>1.3</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	213
f.	Uji Linearitas Indikator Variabel Keterlibatan Semua Pihak (X <sub>1.4</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	215
g.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kepemilikan Visi Jelas (X <sub>1.5</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	217
h.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kolaborasi (X <sub>1.6</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	219
i.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kemampuan Menerima Perubahan (X <sub>1.7</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	221
j.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kemampuan Berinovasi (X <sub>1.8</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	223
k.	Uji Linearitas Indikator Variabel Keterlibatan Individu Dalam Bekerja (X <sub>2.1</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	225
l.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kepuasan Dalam Bekerja (X <sub>2.2</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	226
m.	Uji Linearitas Indikator Variabel Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas (X <sub>2.3</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	226
n.	Uji Linearitas Indikator Variabel Keseimbangan Waktu (X <sub>2.4</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	228
3.	Uji Asumsi Klasik Residual Analisis Regresi .....	230
a.	Uji Normalitas Error (Residual) .....	230
b.	Uji Non heteroskedastisitas Error (Residual) .....	232
c.	Uji Non Multikolinieritas.....	233
D.	Uji Hipotesis .....	234
1.	Uji Hipotesis 1-3.....	235
a.	Uji Hipotesis 1: Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia .....	235
b.	Uji Hipotesis 2: Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas (X <sub>1</sub> ).....	237
c.	Uji Hipotesis 3: Kecenderungan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	238
d.	Kecenderungan Indikator Kerendahan Hati (X <sub>1.1</sub> ) .....	240
e.	Kecenderungan Indikator Kemampuan Mengangkat Tim (X <sub>1.2</sub> ) .....	242
f.	Kecenderungan Indikator Fleksibilitas (X <sub>1.3</sub> ).....	244
g.	Kecenderungan Indikator Keterlibatan Semua Pihak (X <sub>1.4</sub> )....	245
h.	Kecenderungan Indikator Kepemilikan Visi Jelas (X <sub>1.5</sub> ) .....	247
i.	Kecenderungan Indikator Kolaborasi (X <sub>1.6</sub> ) .....	249
j.	Kecenderungan Indikator kemampuan Menerima Perubahan (X <sub>1.7</sub> ) .....	251
k.	Kecenderungan Indikator Kemampuan Berinovasi (X <sub>1.8</sub> ).....	252
l.	Kecenderungan Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja (X <sub>2.1</sub> ) .....	254
m.	Kecenderungan Indikator Kepuasan Dalam Bekerja (X <sub>2.2</sub> ).....	256

n.	Kecenderungan Indikator Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas (X <sub>2.3</sub> ) .....	257
o.	Kecenderungan Indikator Keseimbangan Waktu (X <sub>2.4</sub> ) .....	259
p.	Kecenderungan Indikator Kualitas Kepribadian (Y <sub>1.1</sub> ) .....	261
q.	Kecenderungan Indikator Kreativitas Dalam Bekerja (Y <sub>1.2</sub> ) .....	263
r.	Kecenderungan Indikator Kualitas Pekerjaan (Y <sub>1.3</sub> ) .....	264
s.	Kecenderungan Indikator Tanggung Jawab Peran yang Dimiliki (Y <sub>1.4</sub> ) .....	266
t.	Kecenderungan Indikator Pencapaian Target (Y <sub>1.5</sub> ) .....	268
u.	Kecenderungan Indikator Kemampuan Bekerja Dalam Tim (Y <sub>1.6</sub> ) .....	270
2.	Uji Hipotesis 4-6 .....	273
a.	Uji Korelasi dan Signifikansi antara Variabel Kinerja Karyawan Generasi Milenial (Y) dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas (X <sub>1</sub> ) dan Variabel Keseimbangan Kehidupan (X <sub>2</sub> ) ...	274
1)	Uji Hipotesis 4: Regresi Linear dan Analisa Korelasi Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas (X <sub>1</sub> ) .....	274
2)	Uji Hipotesis 5: Regresi Linear dan Analisa Korelasi Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) dengan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	277
3)	Uji Hipotesis 6: Regresi Linear dan Analisa Korelasi Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas (X <sub>1</sub> ) dan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> ) secara Bersama-sama .....	280
3.	Uji Hipotesis 7 .....	283
a.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.1</sub> .....	283
b.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.2</sub> .....	285
c.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.3</sub> .....	287
d.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.4</sub> .....	289
e.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.5</sub> .....	291
f.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.6</sub> .....	293
g.	Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan	

Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.7</sub> .....	295
h. Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>1.8</sub> .....	29
i. Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>2.1</sub> .....	299
j. Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>2.2</sub> .....	302
k. Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>2.3</sub> .....	304
l. Uji Korelasi dan Signifikansi Antara Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia dengan Indikator X <sub>2.4</sub> .....	306
m. Analisis Indikator Gaya Kepemimpinan Tangkas dan Keseimbangan Kehidupan Kerja yang Berpengaruh Dominan Pada Pembentukan Kinerja Karyawan Kristen Milenial Melalui Pendekatan <i>Classification and Regression Trees</i> (CRT) .....	310
4. Uji Hipotesis 8 .....	312
a. Analisis Profil Responden yang Berpengaruh Dominan Pada Pembentukan Kinerja Karyawan Kristen Milenial.....	312
b. Analisis Uji Beda Dari Latar Belakang Pendidikan yang Berpengaruh Dominan Pada Pembentukan Kinerja Karyawan Kristen Milenial.....	314
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>317</b>
A. Kesimpulan .....	317
B. Implikasi .....	321
C. Saran .....	342
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
LAMPIRAN 1 Tabulasi Data Pre-Test	
LAMPIRAN 2 Uji Validitas Data Pre-Test	
LAMPIRAN 3 Uji Reliabilitas Data Pre-Test	
LAMPIRAN 4 Kuesioner Responden	
LAMPIRAN 5 Tabulasi Data X <sub>1.1</sub>	
LAMPIRAN 6 Tabulasi Data X <sub>1.2</sub>	
LAMPIRAN 7 Tabulasi Data X <sub>1.3</sub>	
LAMPIRAN 8 Tabulasi Data X <sub>1.4</sub>	
LAMPIRAN 9 Tabulasi Data X <sub>1.5</sub>	
LAMPIRAN 10 Tabulasi Data X <sub>1.6</sub>	
LAMPIRAN 11 Tabulasi Data X <sub>1.7</sub>	
LAMPIRAN 12 Tabulasi Data X <sub>1.8</sub>	
LAMPIRAN 13 Tabulasi Data X <sub>2.1</sub>	
LAMPIRAN 14 Tabulasi Data X <sub>2.2</sub>	



- LAMPIRAN 15 Tabulasi Data  $X_{2.3}$   
LAMPIRAN 16 Tabulasi Data  $X_{2.4}$   
LAMPIRAN 17 Tabulasi Data  $Y_{1.1}$   
LAMPIRAN 18 Tabulasi Data  $Y_{1.2}$   
LAMPIRAN 19 Tabulasi Data  $Y_{1.3}$   
LAMPIRAN 20 Tabulasi Data  $Y_{1.4}$   
LAMPIRAN 21 Tabulasi Data  $Y_{1.5}$   
LAMPIRAN 22 Tabulasi Data  $Y_{1.6}$   
LAMPIRAN 23 Profil Responden  
LAMPIRAN 24 Deskripsi Data Variabel dan Indikator  
LAMPIRAN 25 Distribusi Data Responden  
LAMPIRAN 26 Uji Normalitas  
LAMPIRAN 27 Uji Linearitas  
LAMPIRAN 28 Uji Asumsi Klasik Nilai Residual Regresi  
LAMPIRAN 29 Hipotesis 1-3: Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial (Y), Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ )  
LAMPIRAN 30 Kecenderungan Indikator variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial (Y), Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) Dan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ )  
LAMPIRAN 31 Hipotesis 4: Regresi Linear dan Analisa Korelasi Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ )  
LAMPIRAN 32 Hipotesis 5: Regresi Linear dan Analisa Korelasi Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) Dengan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ )  
LAMPIRAN 33 Hipotesis 6: Regresi Linear dan Analisa Korelasi variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y) Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) dan Keseimbangan kehidupan Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama  
LAMPIRAN 34 Hipotesis 7: Uji Korelasi dan Signifikansi Indikator Variabel Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial (Y), Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) dan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ )  
LAMPIRAN 35 Hipotesis 8: Analisis Profil Responden yang Berpengaruh Dominan Pada Pembentukan Kinerja Karyawan Kristen Milenial  
LAMPIRAN 36 FGD Dengan Yayasan dan Kepala Sekolah Kalam Kudus Indonesia

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Indikator Kinerja Menurut Para Pakar.....	41
Tabel 2.2. Indikator Kinerja Menurut Pakar dan Kajian Teologi.....	59
Tabel 2.3. Indikator Kepemimpinan Tangkas Menurut Para Pakar.....	75
Tabel 2.4 Indikator kepemimpinan Tangkas Menurut Pakar dan Kajian Teologi.....	96
Tabel 2.5 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Pakar.....	114
Tabel 2.6 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Pakar dan Kajian Teologi .....	129
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial (Y) Sekolah Kalam Kudus Indonesia.....	149
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	153
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	155
Tabel 3.4 Instrumen Final Pengaruh gaya Kepemimpinan Tangkas dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenia	156
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	162
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	163
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Suku .....	164
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	165
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Tempat Tinggal.....	166
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan .....	167
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	168
Tabel 4.8 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	169



Tabel 4.9 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ).....	169
Tabel 4.10 Deskripsi Data Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ).....	170
Tabel 4.11 Deskripsi Data Indikator Kerendahan Hati ( $X_{1.1}$ ).....	171
Tabel 4.12 Deskripsi Data Indikator Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1.2}$ ).....	171
Tabel 4.13 Deskripsi Data Indikator Fleksibilitas ( $X_{1.3}$ ) .....	172
Tabel 4.14 Deskripsi Data Indikator Keterlibatan Semua Pihak ( $X_{1.4}$ ) .....	172
Tabel 4.15 Deskripsi Data Indikator Kepemilikan Visi Jelas ( $X_{1.5}$ ).....	173
Tabel 4.16 Deskripsi Data Indikator Kolaborasi ( $X_{1.6}$ ) .....	174
Tabel 4.17 Deskripsi Data Indikator Kemampuan Menerima Perubahan ( $X_{1.7}$ ) .....	174
Tabel 4.18 Deskripsi Data Indikator Kemampuan Berinovasi ( $X_{1.8}$ ) .....	175
Tabel 4.19 Deskripsi Data Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ )....	175
Tabel 4.20 Deskripsi Data Indikator Kepuasan Dalam Bekerja ( $X_{2.2}$ ) .....	176
Tabel 4.21 Deskripsi Data Indikator kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas ( $X_{2.3}$ )....	177
Tabel 4.22 Deskripsi Data Indikator Keseimbangan Waktu ( $X_{2.4}$ ).....	177
Tabel 4.23 Deskripsi Data Indikator Kualitas Kepribadian ( $Y_{1.1}$ ).....	178
Tabel 4.24 Deskripsi Data Indikator Kreativitas Dalam Bekerja ( $Y_{1.2}$ ) .....	178
Tabel 4.25 Deskripsi Data Indikator Kualitas Pekerjaan ( $Y_{1.3}$ ).....	179
Tabel 4.26 Deskripsi Data Indikator Tanggung Jawab Atas Peran yang Dimiliki ( $Y_{1.4}$ ) .....	180
Tabel 4.27 Deskripsi Data Indikator Pencapaian Target ( $Y_{1.5}$ ) .....	180
Tabel 4.28 Deskripsi Data Indikator Kemampuan Bekerja Dalam Tim ( $Y_{1.6}$ ).....	181
Tabel 4.29 Uji Normalitas Data Variabel Kinerja (Y).....	182
Tabel 4.30 Uji Normalitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ).....	184
Tabel 4.31 Uji Normalitas Data Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ).....	185
Tabel 4.32 Uji Normalitas Data Indikator Kerendahan Hati ( $X_{1.1}$ ) .....	187

Tabel 4.33 Uji Normalitas Data Indikator Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1,2}$ ) .....	189
Tabel 4.34 Uji Normalitas Data Indikator Fleksibilitas ( $X_{1,3}$ ).....	191
Tabel 4.35 Uji Normalitas Data Indikator Keterlibatan Semua Pihak ( $X_{1,4}$ ).....	192
Tabel 4.36 Uji Normalitas Data Indikator Kepemilikan Visi Jelas ( $X_{1,5}$ ) .....	194
Tabel 4.37 Uji Normalitas Data Indikator Kolaborasi ( $X_{1,6}$ ).....	195
Tabel 4.38 Uji Normalitas Data Indikator Kemampuan Menerima Perubahan ( $X_{1,7}$ ) .....	197
Tabel 4.39 Uji Normalitas Data Indikator Kemampuan Berinovasi ( $X_{1,8}$ ).....	199
Tabel 4.40 Uji Normalitas Data Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2,1}$ ) .....	200
Tabel 4.41 Uji Normalitas Data Indikator Kepuasan Dalam Bekerja ( $X_{2,2}$ ).....	202
Tabel 4.42 Uji Normalitas Data Indikator Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas ( $X_{2,3}$ ) .....	203
Tabel 4.43 Uji Normalitas Data Indikator Keseimbangan Waktu ( $X_{2,4}$ ).....	205
Tabel 4.44 Uji Linearitas Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y).....	207
Tabel 4.45 Uji Linearitas Antara Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y).....	209
Tabel 4.46 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kerendahan Hati ( $X_{1,1}$ ) Terhadap Kinerja (Y) .....	210
Tabel 4.47 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1,2}$ ) Terhadap Kinerja (Y) .....	211
Tabel 4.48 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Fleksibilitas ( $X_{1,3}$ ) Terhadap Kinerja (Y) .....	213
Tabel 4.49 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Keterlibatan Semua Pihak ( $X_{1,4}$ ) Terhadap Kinerja (Y).....	215
Tabel 4.50 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kepemilikan Visi Jelas ( $X_{1,5}$ ) Terhadap Kinerja (Y).....	217
Tabel 4.51 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kolaborasi ( $X_{1,6}$ ) Terhadap	

Kinerja (Y).....	219
Tabel 4.52 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kemampuan Menerima Perubahan (X <sub>1.7</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	221
Tabel 4.53 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kemampuan Berinovasi (X <sub>1.8</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	223
Tabel 4.54 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Keterlibatan Individu Dalam Bekerja (X <sub>2.1</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	225
Tabel 4.55 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kepuasan Dalam Bekerja (X <sub>2.2</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	225
Tabel 4.56 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas (X <sub>2.3</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	226
Tabel 4.57 Uji Linearitas Antara Indikator Variabel Keseimbangan Waktu (X <sub>2.4</sub> ) Terhadap Kinerja (Y).....	228
Tabel 4.58 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	232
Tabel 4.59 Hasil Uji <i>Glejser</i> .....	233
Tabel 4.60 Hasil Uji Non Multikolinieritas.....	234
Tabel 4.61 Hasil Analisis Explore Data Variabel Kinerja Karyawan Kristen Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia (Y).....	235
Tabel 4.62 Hasil Analisis Explore Data Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas (X <sub>1</sub> ).....	237
Tabel 4.63 Hasil Analisis Explore Data Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	239
Tabel 4.64 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kerendahan Hati (X <sub>1.1</sub> ).....	240
Tabel 4.65 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kemampuan Mengangkat Tim (X <sub>1.2</sub> ).....	242
Tabel 4.66 Hasil Analisis Explore Data Indikator Fleksibilitas ( X <sub>1.3</sub> ).....	244
Tabel 4.67 Hasil Analisis Explore Data Indikator Keterlibatan Semua Pihak (X <sub>1.4</sub> ).....	246
Tabel 4.68 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kepemilikan Visi Jelas (X <sub>1.5</sub> ).....	247
Tabel 4.69 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kolaborasi (X <sub>1.6</sub> ).....	249

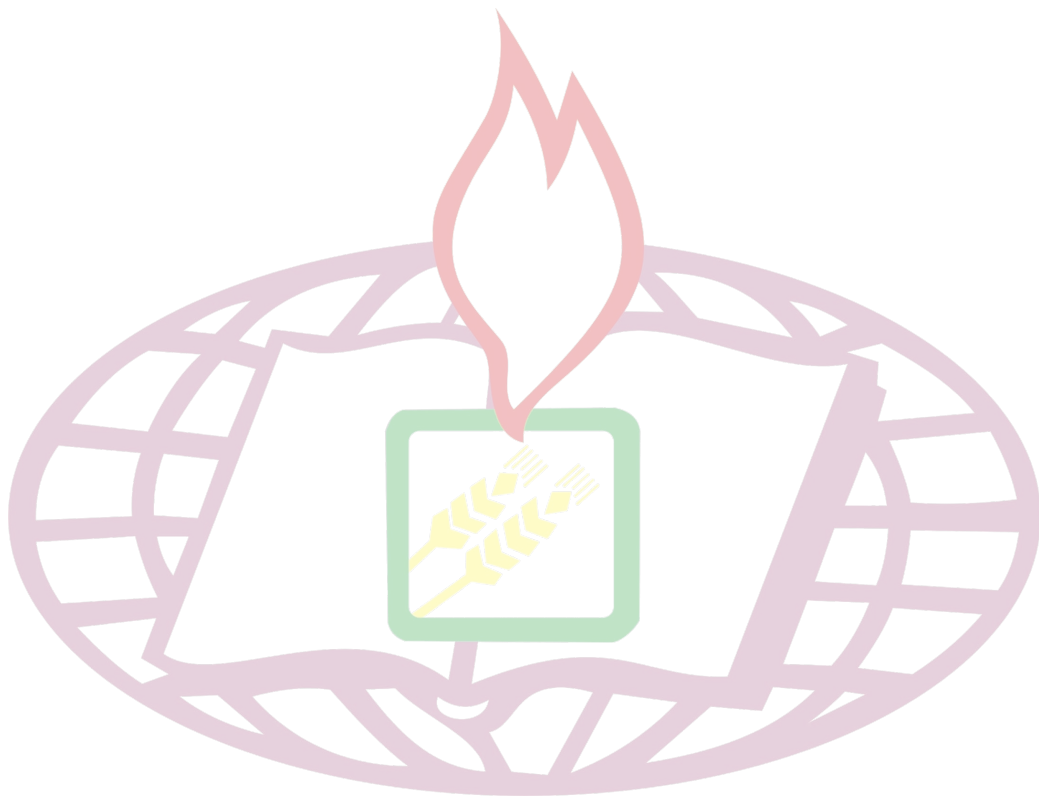
Tabel 4.70 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kemampuan Menerima Perubahan (X <sub>1.7</sub> ).....	251
Tabel 4.71 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kemampuan Berinovasi (X <sub>1.8</sub> ) ...	252
Tabel 4.72 Hasil Analisis Explore Data Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja (X <sub>2.1</sub> ) .....	254
Tabel 4.73 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kepuasan Dalam Bekerja (X <sub>2.2</sub> ) .	256
Tabel 4.74 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas (X <sub>2.3</sub> ).....	258
Tabel 4.75 Hasil Analisis Explore Data Indikator Keseimbangan Waktu (X <sub>2.4</sub> ).....	259
Tabel 4.76 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kualitas Kepribadian (Y <sub>1.1</sub> ) .....	261
Tabel 4.77 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kreativitas Dalam Bekerja (Y <sub>1.2</sub> )	263
Tabel 4.78 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kualitas Pekerjaan (Y <sub>1.3</sub> ) .....	264
Tabel 4.79 Hasil Analisis Explore Data Indikator Tanggung Jawab Atas Peran Yang Dimiliki (Y <sub>1.4</sub> ) .....	266
Tabel 4.80 Hasil Analisis Explore Data Indikator Pencapaian Target (Y <sub>1.5</sub> ) .....	268
Tabel 4.81 Hasil Analisis Explore Data Indikator Kemampuan Bekerja Dalam Tim (Y <sub>1.6</sub> ).....	270
Tabel 4.82 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 1-3 .....	272
Tabel 4.83 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	274
Tabel 4.84 Uji Normalitas Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	314
Tabel 4.85 Uji Beda <i>Kruskall Wallis</i> Kinerja Berdasarkan Pendidikan .....	315

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Agile Mindset.....	68
Gambar 2.2. Keseimbangan Kehidupan Kerja .....	108
Gambar 3.1 Rancangan Pola Hubungan Antara Independent Variable dengan Dependent Variable Berdasarkan Pengembangan Konstruk .....	150
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	163
Gambar 4.2 profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	164
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Suku.....	165
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	166
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Tempat Tinggal .....	167
Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan .....	168
Gambar 4.7 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	168
Gambar 4.8 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Variabel Kinerja (Y).....	183
Gambar 4.9 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Variabel Kinerja (X <sub>1</sub> ).....	185
Gambar 4.10 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Variabel Kinerja (X <sub>2</sub> ).....	186
Gambar 4.11 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kerendahan Hati (X <sub>1.1</sub> ).....	188
Gambar 4.12 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kemampuan Mengangkat Tim (X <sub>1.2</sub> ).....	190
Gambar 4.13 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Fleksibilitas (X <sub>1.3</sub> ) .....	191
Gambar 4.14 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Keterlibatan Semua Pihak (X <sub>1.4</sub> ).....	193
Gambar 4.15 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kepemilikan Visi Jelas (X <sub>1.5</sub> ).....	195

Gambar 4.16 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kolaborasi ( $X_{1.6}$ )	196
Gambar 4.17 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kemampuan Menerima Perubahan ( $X_{1.7}$ )	198
Gambar 4.18 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kemampuan Berinovasi ( $X_{1.8}$ )	199
Gambar 4.19 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ )	201
Gambar 4.20 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kepuasan Dalam Bekerja ( $X_{2.2}$ )	203
Gambar 4.21 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Kapabilitas Dalam Memenuhi Tugas ( $X_{2.3}$ )	204
Gambar 4.22 Normal dan Detrended Normal Q-Q Plot Indikator Keseimbangan Waktu ( $X_{2.4}$ )	206
Gambar 4.23 <i>Normal Probability Plot</i>	231
Gambar 4.24 Grafik <i>Scatter Plot</i>	232
Gambar 4.25 Kekuatan Kontribusi Secara Sendiri-sendiri dan Bersama-sama Variabel Gaya Kepemimpinan Tangkas ( $X_1$ ) dan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia ( $Y$ )	282
Gambar 4.26 Kekuatan Kontribusi Secara Sendiri-sendiri Indikator $X_{1.1} - X_{1.2}$ Terhadap $Y$	309
Gambar 4.27 Kontribusi Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia ( $Y$ )	310
Gambar 4.28 <i>Decision Tree</i> Indikator Dominan Pada Pembentukan Kinerja	311
Gambar 4.29 Kontribusi Indikator Keterlibatan Individu Dalam Bekerja ( $X_{2.1}$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia ( $Y$ ) jika Dikontrol Kemampuan Mengangkat Tim ( $X_{1.2}$ ) dan Indikator Kepuasan Kerja ( $X_{2.2}$ )	311
Gambar 4.30 Kontribusi Variabel Moderator $X_3$ - $X_9$ Terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah Kalam Kudus Indonesia ( $Y$ )	313
Gambar 4.31 Kontribusi Variabel Moderator Latar Belakang Pendidikan ( $X_3$ )	

terhadap Kinerja Karyawan Kristen Generasi Milenial Sekolah kalam  
Kudus Indonesia (Y) jika dikontrol oleh Variabel Moderator Masa Kerja  
(X<sub>8</sub>) dan Variabel Moderator Suku (X<sub>5</sub>) ..... 314





## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. dan Kuncoro Bayu Prasetyo, Etos Budaya Kerja Pedagang Etnis Tionghoa di Pasar Semawis Semarang, *SOLIDARITY* 4 (1), 2015.
- Amelia, A.N. Hj., Ricky Perdana Poetra, dan Sri Paramitha Lestari Putri, Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo*, 6 (2), 2020.
- Andarias dan Anugrah Lutfi. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, *Management and Accounting Research Statistics Journal*, 1(1), 2021.
- Arifin, M. dan Khoirudin Asfani, *Instrumen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Pengembangan*, Universitas Negeri Malang, 2014.
- Armadita, D. Putri. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1(3), 2021.
- Armstrong, M., *Performance Management*, London, Kogan page limited, 1998.
- Barclay M. Newman, *A Concise Greek-English Dictionary of The New Testament*, Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft/German Bible Society, 1993.
- Bernardin, J.H., *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Fifth Ed., Boston: McGraw Hill, 2011.
- Boland, Dr.B.J., *Tafsiran Alkitab Kitab Injil Lukas*, BPK Gunung Mulia, 2003
- Buhler, P., *The Agile Manager*. *Supervision*, 71(12), 2010.
- Burton, *Syntax Moods and Tenses of the Greek Verb*, 54.
- Carolinda Dua, M.H., dan Hyronimus, Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7 (2), 2020.
- Chow, E. dan Zubair Hassan. The Millennials-Comparative Analysis of Factors Affecting Working Behavior of Generations Y and X in Malaysia. *Indonesian Journal of Contemporary Management Research*, 1(1), 2019.

- Daniel B. Wallace, *Greek Grammar Beyond The Basics*, Zondervan Publishing House Grand Rapids, Michigan, 1996.
- Daulay, R., Efray Kurnia dan Irvan Maulana, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan, *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 2019.
- De Meuse, Kenneth P. Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success, *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 69(4), 2017.
- Denning, S, The role of the C-suite in Agile transformation: The case of Amazon. *Strategy and Leadership*, 46(6), 2018. <https://doi.org/10.1108/SL-10->
- Dennira, G.R., dan Dian Ekowati, Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah, *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 2020.
- Dessler, G., *Human Resource Management*, Twelfth/Global Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2011
- Diana, Efek Moderasi Motivasi dan Masa Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perbedaan Kinerja Karyawan Pria Dengan Karyawan Wanita di Sekretariat BPK PENABUR Jakarta, *KOMPETENSI - Jurnal Manajemen Bisnis*, 14 (1), 2019.
- Djamarah dan Syaiful Bahri, *Psikologi Belajar*, Jakarta : Rineka Cipta, 2015.
- Djamarah dan Zain Aswan, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rineka Cipta, 2016.
- Donald D. Stamps, ed. *Alkitab Penuntun Hidup Berkelimpahan*, Malang: Gandum Mas dan LAI, 1996, 2018.
- Dunggio, S. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, VII(1), 2020.
- Edison, E., Dr., Dr. Yohny Anwar dan Dr. Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta-Bandung, 2018
- Eilers, K., Benedikt Simmert dan Christoph Peters, Doing Agile vs. Being Agile - Understanding Their Effects to Improve Agile Work, *ICIS Proceedings*, 6, 2020.
- Ernest D. Burton, *Burton's Moods and Tenses* (Chicago: t.p), 1989.
- Fahmi, I., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2017.

- Fachrunnisa, O., Ardian Adhiatma, Najah Lukman dan Md Noh Ab. Majid, Towards SMEs' digital transformation: The role of agile leadership and strategic flexibility, *Journal of Small Business Strategy*, 30(03), 2020.
- Fadilla, W. S. dan Syamsir, Pengaruh Umur dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar, *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1 (4), 2019.
- Fisher, Gwenith G., Carrie A. Bulger dan Carlla S. Smith. Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 2009.
- Foanto, Evelyn F., Eugiena Brigitta Tunarso dan Endo Wijaya Kartika. Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makassar Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 2020.
- Friedman, S. D., *Leading The Life You Want: Skills for Integrating Work and Life*, Harvard Business Review Press, 2014.
- Furqon, *Statistika Terapan untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Gardner, W., Bruce J. Avolio, dan Fred O. Walumbwa, *Authentic leadership theory & practice*. Elsevier Science, 2005.
- George Ricker Berry, *Interlinear Greek-English New Testament*, Michigan: Baker Book House, 1897.
- Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- \_\_\_\_\_, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8), Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit, Universitas Diponegoro., 2016.
- Gio, P. U. dan Dasapta Erwin Irawan, Belajar Statistika dengan R (disertai beberapa contoh perhitungan manual), *USU Press*, 2016.
- Gomes, C.F., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Andi Yogya, 2013.
- Hartati, S., Andhik Beni Saputra dan Sisi Andriani, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat, *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (1), 2022.
- Hasibuan, M., *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Keenam, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

- Hayward, S., *The Agile Leader: How To Create An Agile Businessin The Digital Age*, Kogan Page, 2021.
- Herdian Aprilani, dkk, pen. *Tafsiran Matthew Henry Injil Lukas 1-2*, Surabaya: Momentum, 2009.
- Indriasari, N., Oni Yulianti dan Herawati. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu, *Ekombis Review, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 2018.
- Iris Ardaneswarni, dkk, penerj. *Tafsiran Matthew Henry Surat Galatia, Efesus, Filipi, Kolose, 1&2 Tesalonika, 1&2 Timotius, Titus, Filemon*, Surabaya: Momentum, 2015.
- Irving L. Jensen, *Lukas* (Bandung: Kalam Hidup), 11.
- Jain, R. dan Surinder Kaur. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 2014.
- JD Douglas, N Hillyer dkk, ed. *New Bible Dictionary*, Illinois: Tyndale House Publishers, 1985.
- Joseph Smith S.J, *Biblical Greek* , Roma: Edetrice Ponticion Instituto Biblico, 2001.
- J. Sidlow Baxter, *Menggali Isi Alkitab 4*, Jakarta: Yayasan Komunikasi Bina Kasih/Omf, 1999.
- J. Wesley Brill, *Tafsiran Surat Timotius dan Titus*, Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 1994.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kareem, A., Mohammed Shamani dan Omar Azeez Abbas, The effect of agile leadership in reducing work pressure (a field study of administrative leaders in the colleges of University of Samarra, *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* 17(7), 2020.
- Kesuma Dewi, V.Rr., Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi dan Asrini, *Manajemen Sumber Data Manusia Suatu Pengantar*, Penerbit Insan Cendekia Mandiri (Grup Penerbitan CV INSAN CENDEKIA MANDIRI), 2021.
- Kusumawati, D.A. dan Arizqi, *Ekonomi Halal: Penerapan Manajemen Bisnis dan Agile Leaderhsip Pada UMKM Bandeng Resto*, *Jurnal BUDIMAS*, 03(02), 2021.
- Joseph Smith S.J, *Biblical Greek*, Roma: Edetrice Ponticion Instituto Biblico, 2001.

- Leavy, P., *Research Design*, The Guilford Press, New York, 2017.
- Li, L., Fang Su, Wei Zhang, dan Ji-Ye Mao, J. Y. Digital transformation by SME entrepreneurs: A capability perspective, *Information System Journal*, 28(6), 2018. <https://doi.org/10.1111/isj.12153>
- Mangkunegara, A.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda, 2019.
- Marmol, A.D., Dimension of Teachers' Work-Life Balance and School Commitment: Basis For Policy Review, *IOER, International Multidisciplinary Research Journal*, 1(1), 2019.
- Mohammad Alfian, M., Muchammad Sofyan Firmansyah, Elisa Purwitasari dan Ita Purnama Dewi, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal), *Jurnal MONEX*, 9 (2), 2020.
- Moreira, M., *Being Agile: Your Roadmap To Successful Adoption of Agile*, Apress, 2013.
- \_\_\_\_\_, *The Agile Enterprise: Building and Running Agile Organization*, Apress, 2017.
- Merril C. Tenney, *Survei Perjanjian Baru*, Malang: Gandum Mas, 2006.
- Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta, 2011.
- Ni'Am, M. M., Anita Maharani dan Achmad Fauzi, Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5 (3), 2021.
- Nurisman, H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y di PT Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(02), 2018.
- Nurmala Dewi, Dian, A.N, *Statistika Terapan*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Nyoto, Kajian Budaya Konfusianisme Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bengkalis Kuda Laut, PT Triperkasa Tunggal Abadi dan PT Persada Subur Makmur Di Pekanbaru), Disertasi S3, Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, 2017.
- Pangemanan, F. V., Riane Johnly Pio dan Tinneke M. Tumbel, Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3), 2017.



- Pangiki, Agatha C., Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. 5(2), 2017.
- Perker, D. W., Melanie Holesgrove dan Raghhuvar Pathak, Improving productivity with self-organised teams and agile leadership, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(1), 2015. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>.
- Poulose, S., dan Nagarajan Sudarsan, *Work Life Balance: A Conceptual Review*, *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 2014.
- Priyanto, D. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis dan Uji Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2000.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publishing, 2010.
- Ray Summers, *Essentials of New Testament Greek*, Tennessee: Broadman Press, 1950.
- Robbins, Stephen A. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Rumler, G.A. dan Alan B. Branche, *Improving Performance*, Josey Bass Publishers, San Fransisco, 1995
- Saddi, E., Bintang Simbolon dan Lisa G. Kailola. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Kristen Barana (Studi Kasus di SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 2021.
- Saina, Ischevell V., Riane Johnly Pio, W. Rumawas. Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenngo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 2016.
- Samuel Benyamin Hakh, *Perjanjian Baru: Sejarah, Pengantar dan Pokok-pokok Teologinya*, Bandung: Bina Media Informasi, 2010.
- Sanatigar, H., Mohammadkhani H. Peikani dan Darius Gholamzadeh, Identifying organizational agility and leadership dimensions using Delphi technique and factor analysis: An investigating among public sector pension funds (PSPFs) in Iran. *International Journal of Public Leadership*, 13(4), 2017. <https://doi.org/10.1108/ijpl-01-2017-0005>
- Sasmoko, Penelitian Eksplanatori Dan Konfirmatori, *Sorong: UKIP Sorong dan PT Media Plus*, 2011.
- Scheunemann, R., Surat Paulus Kepada Filemon, *BPK Gunung Mulia*, 2016.

- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung. , 2003.
- Setio, Y.B. dan Samuel PD Anantadjaya, Peran Personal Diversity, Kompetensi dan Kinerja karyawan di Beberapa Perusahaan di Indonesia, *INSIGHT - EmergING Markets: BuSIness and ManaGement STudies Journal*, 2 (2), 2014.
- Setiono, B.S., M.Si dan Dr. Enni Sutiyatik, S.E., M.Si, M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*, CV Berkah Wisnu: Surakarta, 2020.
- Setywan, A., Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun), *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), January 2018.
- Stanislaus S. Uyanto, S. S., *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Subri, M., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung:Alfabeta, 2019.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sunaryo, L., The Role of Culture in Prescribing Beliefs and Practicies for Achieving Success (Chinese versus Javanese Managers in Indonesia), *Integritas – Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 2010.
- Susilowati dan Kim Budiwinarto, Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan Terhadap Kinerja Karyawan PT Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar, *Surakarta, Management Journal*, 3 (1), 2021.
- Sutrisno, E., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2016.
- Swasto, B., *Pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia pengaruhnya terhadap kinerja dan Imbalan*. FIA UB Malang, 1996.



- Tangkealo, Dian I. Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. *Change Agent for Management Journal*, 2(2), 2018. 200-213.
- Tindas, *Diktat Bahasa Yunani Perjanjian Baru*, HITS, 2006.
- Torang, S., *Organisasi dan Manajemen*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Vyas, A. dan Dr. Deepak Shrivastava. Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 2017.
- Wardani, Kusuma R., M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 2016.
- Warsi, Diah A.S., Lilik Siswanta, Endang Tri Wahyuni dan Sukhemi, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*, Bisman, 3(1), 2020.
- Wicaksana, Seta A., Suryadi dan Aisyah Pia Asrunputri. Identifikasi Dimensi-Dimensi Keseimbangan hidup-kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 4(2), 2020.
- W. Wilbur Gingrich, *Shorter Lexicon of the Greek New Testament*, Chicago and London: The University of Chicago Press, 1979.
- Živčicová, E., Kristina Bulková dan Tatiana Masárová, Comparison of the Selected Indicators of Work Life Balance in European Union Countries, *Economics and Sociology*, 10 (1), 2017.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 tahun 1969, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49118/uu-no-14-tahun-1969>, diunduh 10 Januari 2022, <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/2854466/riset-tingkat-kesetiaan-karyawan-generasi-milenial-paling-rendah>
- Untara, W., *Kamus Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: *Indonesia Tera*.
- BPS (<https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/23/163200065/indonesia-didominasi-generasi-milenial-dan-generasi-z-apa-plus-minusnya>)
- BPS (<https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/23/163200065/indonesia-didominasi-generasi-milenial-dan-generasi-z-apa-plus-minusnya> <https://www.tribunnews.com/techno/2021/06/25/fenomena-work-life-balance-terhadap-milenial?page=1>)