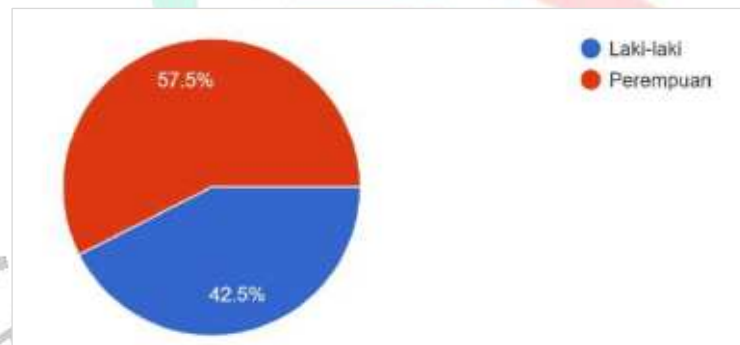


BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

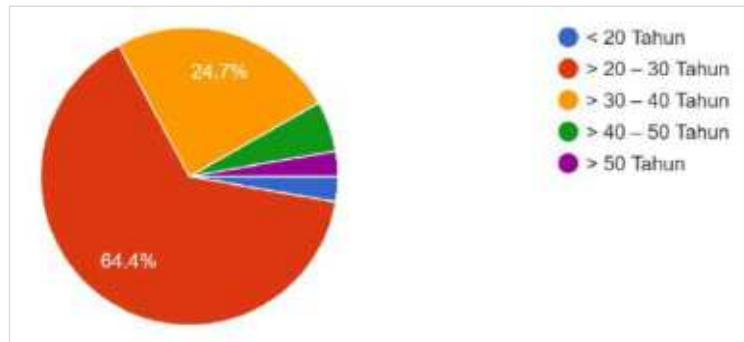
4.1.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan media *Google Form*. Kemudian, penyebaran *Google Form* kuesioner kepada karyawan yang dijadikan target responden di *Head Office* (Kantor Pusat) PT Andalan Auto Prima dilakukan melalui media sosial *WhatsApp*. Dari penyebaran ini, kuesioner mendapatkan total responden sebanyak 73, yang mana memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan oleh penelitian, yakni 54 sampel berdasarkan perhitungan di bab sebelumnya. Karakteristik responden penelitian dibedakan berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan, status kepegawaian, masa kerja di perusahaan, dan penghasilan per bulan.



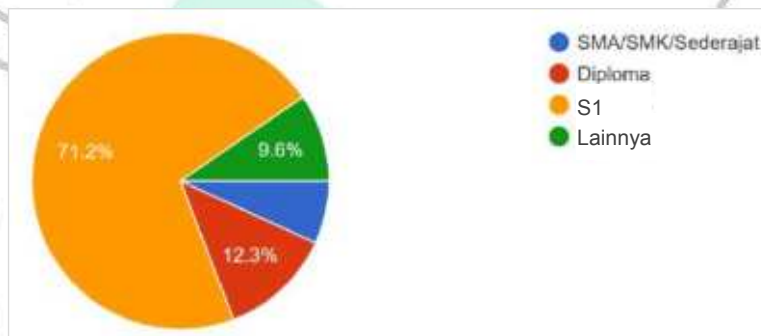
Gambar 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden (Peneliti)

Gambar 4.1 menunjukkan karakteristik pertama dari responden penelitian, yakni jenis kelamin. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase 57.5%, yaitu sebanyak 42 orang. Artinya, Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima memiliki lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.



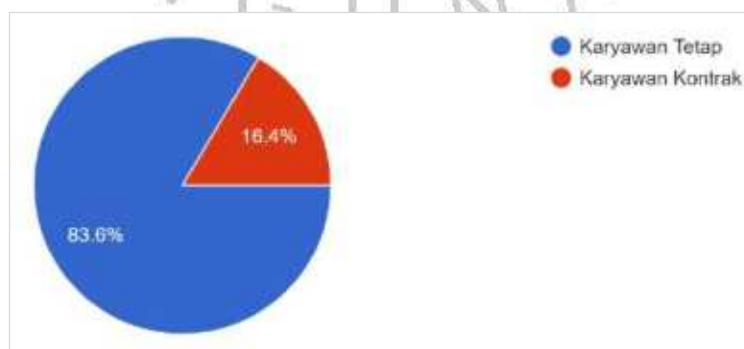
Gambar 4.2. Karakteristik Usia Responden (Peneliti)

Gambar 4.2 menunjukkan karakteristik responden penelitian berdasarkan usia. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan berusia >20-30 tahun dengan persentase 64.4%, yaitu sebanyak 47 orang. Artinya, Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima memiliki mayoritas karyawan muda yang berasal dari Gen Z.



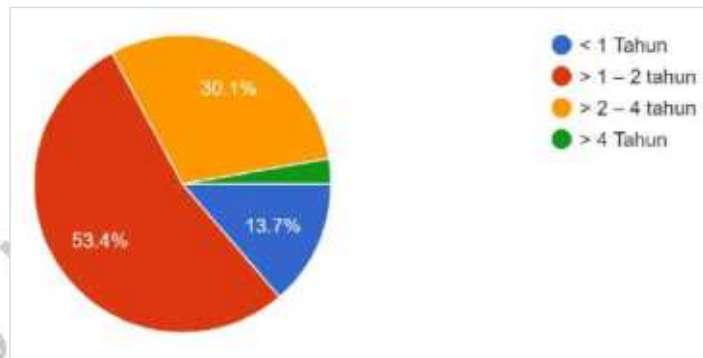
Gambar 4.3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden (Peneliti)

Gambar 4.3 menunjukkan karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana dengan persentase 71.2%, yaitu sebanyak 52 orang. Artinya, Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima memiliki mayoritas karyawan dengan ijazah pendidikan terakhir Strata-1 atau S1.



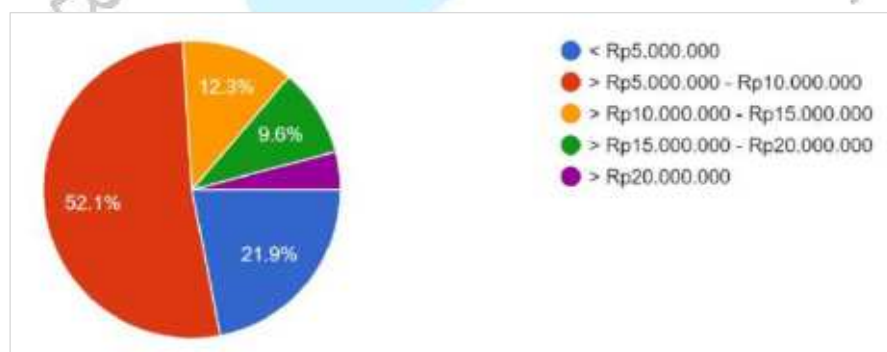
Gambar 4.4. Karakteristik Status Kepegawaian Responden (Peneliti)

Gambar 4.4 menunjukkan karakteristik responden penelitian berdasarkan status kepegawaian. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan status karyawan tetap dengan persentase 83.6%, yaitu sebanyak 61 orang. Artinya, Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima memiliki mayoritas karyawan yang sudah memiliki status karyawan tetap, sedangkan karyawan kontrak hanya mengisi sebagian kecil dari populasi karyawan.



Gambar 4.5. Karakteristik Masa Kerja Responden (Peneliti)

Gambar 4.5 menunjukkan karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerjanya di PT Andalan Auto Prima. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang telah bekerja selama >1-2 tahun dengan persentase 53.4%, yaitu sebanyak 39 orang. Artinya, Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima memiliki mayoritas karyawan yang sudah bekerja selama 1 hingga 2 tahun, yakni sudah bergabung dengan perusahaan sejak sekitar tahun 2021-2022 lalu.



Gambar 4.6. Karakteristik Penghasilan Responden (Peneliti)

Gambar 4.6 menunjukkan karakteristik responden penelitian berdasarkan penghasilan per bulan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang memiliki penghasilan >Rp5.000.000-Rp10.000.000 per bulan dengan persentase 52.1%, yaitu sebanyak 38 orang. Artinya, Kantor Pusat PT Andalan

Auto Prima memiliki mayoritas karyawan yang sudah berpenghasilan di atas dari standar upah yang ada, yakni Upah Minimum Regional (UMR) DKI Jakarta 2023 sebesar Rp4.901.798. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah memiliki penghasilan yang cukup layak guna mencukupi kebutuhan keluarga sehari-hari.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menguraikan hasil pengumpulan data tanpa menggeneralisir data. Statistik deskriptif menggambarkan keadaan sampel sebenarnya tanpa menarik kesimpulan apapun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menghasilkan 73 data dengan 54 data yang akan diolah untuk penelitian sebagai sampel akhir. Sebanyak 19 data lainnya tidak digunakan karena tidak memenuhi kriteria responden, yakni responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (<1 tahun) dan/atau tidak berstatus karyawan tetap.

Skala likert dengan 1-6 poin interval pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap item pernyataan pada kuesioner penelitian. Adapun perhitungan rentang skor untuk interpretasi hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut.

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum})}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{(6 - 1)}{6}$$

$$\text{Rentang skor} = 0.8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil rentang skor sebesar 0.8 yang akan digunakan sebagai kriteria untuk menafsirkan jawaban responden di setiap poin interval. Berikut adalah kategori skala menggunakan rentang skor yang ada.

Tabel 4.1. *Kategori Skala*

Rentang Skala	Kategori Jawaban
1.00 - 1.80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.81 - 2.60	Tidak Setuju (TS)
2.61 - 3.40	Agak Tidak Setuju (ATS)
3.41 - 4.20	Agak Setuju (AS)
4.21 - 5.00	Setuju (S)
5.01 - 5.80	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data Peneliti (2023)

Analisis deskriptif berikut ini akan memberikan nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi pada data penelitian. Standar deviasi atau yang disebut juga dengan simpangan baku adalah ukuran yang menggambarkan variasi dari jawaban responden, yang mana semakin jauh nilainya dari angka 0, maka jawaban responden dianggap semakin bervariasi dan sebaliknya.

Tabel 4.2. *Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompensasi*

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
K1	54	1	6	4.30	1.500
K2	54	1	6	4.20	1.675
K3	54	1	6	4.33	1.554
K4	54	1	6	4.24	1.541
K5	54	1	6	4.07	1.612
K6	54	1	6	4.48	1.463
K7	54	1	6	4.22	1.501
K8	54	1	6	4.46	1.538
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data Peneliti (2023)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (K) memiliki total nilai *mean* sebesar 4.29, yakni di atas rentang skor 4.29, sehingga menggambarkan bahwa responden cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel kompensasi. Nilai *mean* tertinggi sebesar 4.48 terdapat pada pernyataan ke-6, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada pernyataan ke-6. Artinya, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima setuju bahwa perusahaan sering memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang meraih pencapaian kerja.

Tabel 4.3. Hasil Uji Statistik Deskriptif Work-Life Balance

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
WLB1	54	1	6	4.30	1.537
WLB2	54	1	6	3.80	1.606
WLB3	54	2	6	4.44	1.355
WLB4	54	1	6	4.33	1.727
WLB5	54	1	6	4.44	1.423
WLB6	54	1	6	4.44	1.513
WLB7	54	1	6	4.37	1.570
WLB8	54	1	6	4.46	1.476
WLB9	54	1	6	4.46	1.488
WLB10	54	1	6	4.04	1.554
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data Peneliti (2023)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (WLB) memiliki total nilai *mean* sebesar 4.30, yakni di atas rentang skor 4.21, sehingga menggambarkan bahwa responden cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel *work-life balance*. Nilai *mean* tertinggi sebesar 4.46 terdapat pada pernyataan ke-8 dan ke-9, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada kedua pernyataan tersebut. Artinya, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima setuju bahwa mereka menerima cukup dukungan dari keluarga untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta mereka juga setuju bahwa mereka memiliki waktu tidur yang cukup setiap harinya.

Tabel 4.4. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KT1	54	1	6	4.35	1.416
KT2	54	1	6	4.31	1.357
KT3	54	1	6	4.00	1.517
KT4	54	1	6	4.22	1.488
KT5	54	1	6	4.43	1.487
KT6	54	1	6	4.15	1.446
KT7	54	1	6	4.13	1.454
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data Peneliti (2023)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki total nilai *mean* sebesar 4.23, yakni di atas rentang skor 4.21, sehingga menggambarkan bahwa responden cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional. Nilai *mean* tertinggi sebesar 4.43 terdapat pada pernyataan ke-5, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada pernyataan ke-5. Artinya, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima setuju bahwa pemimpin mereka mendukung pengembangan keterampilan karyawan dengan memberikan kesempatan pembelajaran atau pelatihan.

Tabel 4.5. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KK1	54	1	6	4.28	1.420
KK2	54	1	6	4.39	1.497
KK3	54	1	6	4.44	1.369
KK4	54	1	6	4.22	1.701
KK5	54	1	6	4.11	1.562
KK6	54	1	6	4.44	1.562
KK7	54	1	6	4.15	1.485
KK8	54	1	6	4.30	1.537
KK9	54	1	6	4.19	1.649
KK10	54	1	6	4.39	1.535
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data Peneliti (2023)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (KK) memiliki total nilai *mean* sebesar 4.29, yakni di atas rentang skor 4.21, sehingga menggambarkan bahwa responden cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. Nilai *mean* tertinggi sebesar 4.44 terdapat pada pernyataan ke-3 dan ke-6, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada kedua pernyataan tersebut. Artinya, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima setuju bahwa mereka merasa puas dengan tingkat kompensasi yang diterima dan mereka juga setuju bahwa promosi diberikan secara adil oleh perusahaan kepada karyawan.

Data penelitian dapat dikatakan memiliki jawaban yang bervariasi karena nilai standar deviasi untuk setiap item pernyataan jauh di atas angka 0. Nilai standar deviasi paling rendah adalah 1.355 untuk item pernyataan variabel *work-life*

balance ke-3, yaitu karyawan dapat mengatur beban kerjanya dengan baik. Sedangkan, nilai standar deviasi paling tinggi adalah 1.727 untuk item pernyataan variabel *work-life balance* ke-4, yaitu beban kerja yang diberikan perusahaan tidak mengganggu kehidupan pribadi karyawan.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Penelitian menerapkan uji validitas dengan menggunakan metode *Pearson Correlation Product Moment* melalui perhitungan *software* SPSS. Data penelitian yang diolah sejumlah 54 responden ($N = 54$), sehingga nilai r tabel penelitian dengan $df = 52$ adalah 0.268.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (K)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0.632	0.2681	Valid
K2	0.729	0.2681	Valid
K3	0.688	0.2681	Valid
K4	0.544	0.2681	Valid
K5	0.642	0.2681	Valid
K6	0.607	0.2681	Valid
K7	0.623	0.2681	Valid
K8	0.741	0.2681	Valid

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 8 item untuk variabel Kompensasi (K) pada Tabel 4.6 seluruhnya mendapatkan nilai r hitung jauh di atas nilai r tabel (0.268), sehingga r hitung $>$ r tabel. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kompensasi adalah valid.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (WLB)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
WLB1	0.626	0.2681	Valid
WLB2	0.808	0.2681	Valid
WLB3	0.698	0.2681	Valid
WLB4	0.642	0.2681	Valid
WLB5	0.653	0.2681	Valid
WLB6	0.501	0.2681	Valid
WLB7	0.652	0.2681	Valid
WLB8	0.646	0.2681	Valid
WLB9	0.613	0.2681	Valid
WLB10	0.653	0.2681	Valid

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 10 item untuk variabel *Work-Life Balance* (WLB) pada Tabel 4.7 seluruhnya mendapatkan nilai r hitung jauh di atas nilai r tabel (0.268), sehingga $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *Work-Life Balance* adalah valid.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (KT)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KT1	0.649	0.2681	Valid
KT2	0.692	0.2681	Valid
KT3	0.742	0.2681	Valid
KT4	0.698	0.2681	Valid
KT5	0.629	0.2681	Valid
KT6	0.678	0.2681	Valid
KT7	0.725	0.2681	Valid

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 7 item untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (KT) pada Tabel 4.8 seluruhnya mendapatkan nilai r hitung jauh di atas nilai r tabel (0.268), sehingga $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah valid.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (KK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0.612	0.2681	Valid
KK2	0.643	0.2681	Valid
KK3	0.461	0.2681	Valid
KK4	0.658	0.2681	Valid
KK5	0.646	0.2681	Valid
KK6	0.548	0.2681	Valid
KK7	0.756	0.2681	Valid
KK8	0.588	0.2681	Valid
KK9	0.681	0.2681	Valid
KK10	0.716	0.2681	Valid

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 10 item untuk variabel Kepuasan Kerja (KK) pada Tabel 4.9 seluruhnya mendapatkan nilai r hitung jauh di atas nilai r tabel (0.268), sehingga $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Penelitian menerapkan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui perhitungan *software* SPSS. Data akan dianggap reliabel atau sesuai apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari pengolahan data mendapatkan hasil lebih besar dari 0.7 (Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7). Sebaliknya, data akan dianggap kurang reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari pengolahan data mendapatkan hasil lebih kecil dari 0.7 (Nilai *Cronbach's Alpha* < 0.7).

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.806	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.847	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.814	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.833	Reliabel

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 untuk seluruh variabel, yakni Kompensasi, *Work-Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja, mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.7 (Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7), sehingga instrumen penelitian untuk seluruh variabel dianggap reliabel atau dapat diandalkan.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Penelitian menerapkan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* metode *Monte Carlo* melalui perhitungan *software* SPSS. Data akan dianggap terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil lebih dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05). Sebaliknya, data akan dianggap tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi < 0.05).

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		54	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.20228416	
Most Extreme Differences	Absolute	.092	
	Positive	.092	
	Negative	-.092	
Test Statistic		.092	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.705 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.693
		Upper Bound	.717

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji normalitas pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai probabilitas signifikansi Monte Carlo sebesar 0.705, yang mana lebih besar dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05), sehingga data untuk keseluruhan variabel dianggap telah terdistribusi dengan normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Penelitian menerapkan uji multikolinearitas dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom *Variance Inflation Factor* (VIF) dan kolom *Tolerance* dari hasil perhitungan *software* SPSS. Data akan dianggap tidak terkena multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10) atau nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 (Nilai *Tolerance* > 0.1). Sebaliknya, data akan dianggap terkena multikolinearitas apabila nilai VIF lebih dari 10 (Nilai VIF > 10) atau nilai *Tolerance* kurang dari 0.1 (Nilai *Tolerance* < 0.1).

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	0.197	5.074
Worklife_Balance	0.396	2.523
Kepemimpinan_Transformasional	0.172	5.825

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mendapatkan nilai VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10). Kemudian, ketiga variabel bebas juga mendapatkan nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 (Nilai *Tolerance* > 0.1). Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Penelitian menerapkan uji heterokedastisitas dengan metode *Spearman's rho* melalui perhitungan *software* SPSS. Data akan dianggap tidak terkena heterokedastisitas apabila nilai signifikansi *two-tailed* lebih besar dari 0.05 (Nilai Sig > 0.05). Sebaliknya, data akan dianggap terkena heterokedastisitas apabila nilai signifikansi *two-tailed* lebih kecil dari 0.05 (Nilai Sig < 0.05).

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Spearman's rho</i>	Variabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	X1	0.721	Tidak terkena heterokedastisitas
	X2	0.991	Tidak terkena heterokedastisitas
	X3	0.883	Tidak terkena heterokedastisitas

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mendapatkan nilai signifikansi *two-tailed* lebih besar dari 0.05 (Nilai Sig > 0.05). Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terkena gejala heterokedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan atau keterikatan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda beserta uji kelayakan model regresi penelitian dilakukan menggunakan *software* SPSS. Model regresi dianggap signifikan atau layak apabila nilai probabilitas pada tabel ANOVA kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) dan sebaliknya.

Tabel 4.14. *Tabel ANOVA*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.548.158	3	1.182.719	41.228	.000 ^b
Residual	1.434.379	50	28.688		
Total	4.982.537	53			

Sumber: Data Peneliti (2023)

Perolehan hasil uji kelayakan daripada model regresi penelitian pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai probabilitas kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05). Maka dari itu, variabel Kompensasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) dianggap sudah layak untuk memprediksi tingkat variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kemudian, tabel *Coefficients* di bawah ini digunakan untuk melihat hasil analisis regresi linear berganda dan mengetahui angka koefisien signifikan regresi.

Tabel 4.15. *Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.990	3.485		1.719	0.092
Kompensasi	-0.058	0.205	-0.048	-0.283	0.778
Worklife_Balance	0.350	0.118	0.357	2.966	0.005
Kepemimpinan_Transformasional	0.805	0.254	0.581	3.171	0.003

Sumber: Data Peneliti (2023)

Pengolahan data penelitian untuk analisis regresi linear berganda seperti pada Tabel 4.15 mendapatkan hasil sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 5.990 + (-0.058X_1) + 0.350X_2 + 0.805X_3$$

1. Nilai α adalah nilai konstanta, di mana nilai koefisien konstanta variabel Kepuasan Kerja pada tabel adalah 5.990. Hal ini menjelaskan bahwa ketika variabel X, yakni Kompensasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka nilai konstanta Kepuasan Kerja (Y) akan mempunyai nilai sebesar 5.990.
2. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar -0.058. Artinya, jika variabel Kompensasi meningkat sebesar 1%, maka variabel Kepuasan Kerja akan menurun sebesar -0.058 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

3. Variabel *Work-Life Balance* (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.350. Artinya, jika variabel *Work-Life Balance* meningkat sebesar 1%, maka variabel Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.350 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.
4. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.805. Artinya, jika variabel Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar 1%, maka variabel Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.805 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian menerapkan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.844 ^a	0.712	0.695

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi pada tabel 4.16, diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0.695, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 69.5%. Maka dari itu, Kompensasi, *Work-Life Balance*, dan Kepemimpinan Transformasional hanya berpengaruh sebesar 69.5% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan 30.5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

4.1.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Penelitian menerapkan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung yang ada pada tabel *output* SPSS dengan nilai F tabel. Nilai F tabel didapatkan dengan persamaan $n-k-1$ dan pada kolom t dengan probabilitas 5%. Jumlah sampel dan variabel bebas pada penelitian ini adalah 54 sampel dan 3 variabel bebas, maka persamaannya menjadi $54 - 3 - 1 = 50$. Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh nilai F tabel untuk DF1 kolom ke-3 dan DF2 baris ke-50 sebesar 2.79. Seluruh variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$) atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$).

Tabel 4.17. Hasil Uji F Simultan

Pengaruh	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
K, WLB, KT → KK	41.228	2.79	0.000	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17, diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($41.228 > 2.79$). Artinya, variabel Kompensasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga model penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja karyawan.

4.1.7.3 Uji Parsial (Uji T)

Penelitian menerapkan uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung yang ada pada tabel *output* SPSS dengan nilai T tabel. Nilai T tabel didapatkan dengan persamaan $\alpha/2; n-k-1$. Jumlah sampel dan variabel bebas pada penelitian ini adalah 54 sampel dan 3 variabel bebas, maka persamaannya menjadi $0.05/2; 54-3-1$. Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh nilai T tabel sebesar 2.009. Masing-masing variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$) atau nilai T hitung lebih besar dari T tabel ($T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$).

Tabel 4.18. Hasil Uji T Parsial pada Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	T hitung	t tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
K → KK	-0.283	2.009	0.778	H ₀ diterima	Tidak Signifikan

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.18, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.778 > 0.05$) dan nilai T hitung lebih kecil dari T tabel ($-0.283 < 2.009$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan ini, H₀ diterima dan H_a ditolak, yang artinya kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima.

Tabel 4.19. Hasil Uji T Parsial pada Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	T hitung	t tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
WLB → KK	2.966	2.009	0.005	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.19, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$) dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel ($2.966 > 2.009$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan ini, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima.

Tabel 4.20. Hasil Uji T Parsial pada Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	T hitung	t tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
KT → KK	3.171	2.009	0.003	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.20, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.003 < 0.05$) dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel ($3.171 > 2.009$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan ini, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan hasil bahwa Kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima. Hal ini terjadi karena mayoritas responden penelitian di PT Andalan Auto Prima setuju bahwa mereka sudah memiliki penghasilan per bulan yang di atas standar, yakni Rp5.000.000-Rp10.000.000 per bulan, sehingga peningkatan kompensasi tidak lagi memberikan kepuasan kerja yang signifikan. Dalam beberapa kasus, peningkatan kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila tidak diiringi dengan peningkatan aspek-aspek penting lainnya, seperti fleksibilitas atau penghargaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Saputra (2021) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima merasa bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah kompetitif dan memuaskan bagi karyawan. Artinya, gaji yang diberikan oleh perusahaan dianggap sebagai faktor yang telah berhasil memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan telah berkomitmen untuk memberikan kompensasi yang kompetitif, yang mana mencerminkan nilai kontribusi dan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu, perusahaan juga telah memperhatikan tren pasar dan standar industri dalam menentukan besaran gaji guna memberikan kompensasi yang adil secara internal maupun eksternal. Sebagai hasilnya, karyawan merasa telah diberikan nilai yang layak oleh perusahaan, yang sudah cukup untuk membuat karyawan merasa puas. Maka dari itu, dalam konteks ini, naik atau turunnya tingkat kompensasi tidak lagi menentukan tingkat kepuasan karyawan, sebab karyawan sudah merasa puas dengan tingkat kompensasi yang diterima saat ini.

Kemudian, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima juga merasa bahwa mereka dihargai oleh perusahaan atas kontribusi dan kerja keras yang diberikan. Artinya, perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi nonfinansial yang baik, yang dalam hal ini melalui penghargaan yang diberikan kepada karyawannya. Pemberian penghargaan ini mencakup pengakuan atas prestasi dan promosi berdasarkan kinerja. Dengan memfokuskan perhatian pada aspek-aspek ini, perusahaan menunjukkan komitmen

terhadap kebutuhan karyawan akan apresiasi dan menciptakan iklim kerja yang positif. Pemberian penghargaan yang memadai menciptakan rasa dihargai dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang baik, terutama dalam bentuk nonfinansial, telah menjadi salah satu kunci utama dalam membentuk hubungan positif antara perusahaan dan karyawan, sehingga besaran kompensasi tidak lagi menjadi penentu kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan hasil bahwa *Work-Life Balance* (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika perusahaan meningkatkan kualitas *work-life balance* para karyawannya, maka kepuasan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya juga mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Pratama & Setiadi (2021) yang menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan senang bekerja di perusahaan, yang mana pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dihasilkan dari *work-life balance* dapat diinterpretasikan sebagai pemenuhan kebutuhan akan hubungan yang berada pada tingkat menengah dalam hierarki Alderfer. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Dalam konteks ini, *work-life balance* dapat menjadi faktor yang mendukung dan memperkuat hubungan antara individu dan kelompok sekitarnya, yang mana memenuhi kebutuhan relasi manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pentingnya menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung *work-life balance* untuk memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan relasi ini.

Karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima setuju bahwa keluarga memberikan dukungan yang cukup terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang baik akan memiliki cukup waktu untuk dihabiskan bersama keluarga dan orang-orang tercinta di luar

pekerjaan mereka. Artinya, karyawan dapat menghadiri acara-acara keluarga dan memiliki *quality time* yang cukup bersama anggota keluarganya. Hal ini tentunya tidak hanya membuat karyawan merasa senang, tetapi juga turut membuat keluarga karyawan merasa senang, sebab karyawan memiliki waktu yang seimbang antara keluarga dan pekerjaan. Banyaknya waktu yang dapat dihabiskan bersama keluarga dapat mempererat hubungan dan meningkatkan dukungan dari anggota keluarga, yang mana akan menimbulkan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan. Maka dari itu, ketika karyawan menerima cukup dukungan dari keluarga sebagai cerminan dari *work-life balance* yang baik, karyawan akan merasa senang dan puas, yang mana dapat memberikan peran positif bagi kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima juga setuju bahwa mereka memiliki waktu tidur yang cukup setiap harinya. Karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang baik akan memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan menjaga kesehatan tubuh, dan karyawan yang merasa didukung dalam menjaga kesehatan tubuh mereka memiliki kecenderungan untuk lebih senang dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, upaya perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dengan memberikan waktu istirahat yang cukup setiap harinya turut mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan individu karyawannya. Akibatnya, karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, bukan hanya disebabkan dari kepedulian perusahaan terhadap karyawannya, tetapi juga karena karyawan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik. Maka dari itu, ketika karyawan memiliki cukup waktu untuk menjaga kesehatan tubuhnya sebagai cerminan dari *work-life balance* yang baik, karyawan akan merasa senang terhadap perusahaan dan memiliki kualitas hidup yang baik, yang mana dapat berkontribusi positif bagi kepuasan kerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Andalan Auto Prima.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika pemimpin mampu mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dengan memberikan inspirasi atau teladan yang baik, maka kepuasan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sari *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan karyawan, mampu memengaruhi karyawan, dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam memenuhi kebutuhan pertumbuhan karyawan, yang sesuai dengan tingkat kebutuhan teratas dalam hierarki Alderfer. Kepemimpinan transformasional yang memberikan inspirasi, peluang pengembangan, dan ruang bagi karyawan untuk mencapai potensinya dapat memenuhi kebutuhan pertumbuhan ini. Karyawan yang merasa mendapatkan peluang dan didorong untuk tumbuh dalam pekerjaan mereka lebih mungkin merasakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengakomodasi kebutuhan pertumbuhan karyawan melalui kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan.

Karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima setuju bahwa pemimpin mereka mendukung pengembangan keterampilan dengan memberikan kesempatan pembelajaran atau pelatihan bagi karyawan. Pemimpin yang aktif mendukung pengembangan keterampilan karyawan melalui pemberian kesempatan pembelajaran atau pelatihan tidak hanya membuka pintu bagi peningkatan kompetensi, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Dengan ini, pemimpin menunjukkan perhatian terhadap pertumbuhan profesional individu karyawannya, yang kemudian menciptakan rasa

dihargai dan diperhatikan. Karyawan yang menerima dukungan ini cenderung lebih senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka, karena mereka menyadari bahwa perusahaan berinvestasi pada perkembangan pribadi mereka. Selain itu, kesempatan untuk meningkatkan keterampilan baru yang diberikan oleh pemimpin akan menimbulkan rasa pencapaian tersendiri dalam diri karyawan, yang akhirnya meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaannya. Dengan memungkinkan karyawan untuk terus berkembang dan tumbuh, pemimpin tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga memelihara kepuasan kerja karyawannya.

Kemudian, karyawan di Kantor Pusat PT Andalan Auto Prima juga setuju bahwa pemimpin memiliki visi yang kuat mengenai masa depan perusahaan. Pemimpin yang memiliki visi kuat mengenai masa depan perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Visi yang jelas dan meyakinkan dapat menciptakan arah yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Ketika pemimpin berhasil mengomunikasikan visi ini dengan jelas, karyawan akan merasa lebih terlibat dan memiliki tujuan yang lebih besar daripada tugas sehari-hari mereka. Hal ini dapat mendorong kepuasan kerja karena karyawan merasa terlibat dalam sesuatu yang lebih besar dan merasa berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Pemimpin yang visioner juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, mendorong kreativitas karyawan, menjadi teladan, dan memberikan rasa makna dalam pekerjaan karyawan yang juga turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Andalan Auto Prima.