

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1. Hasil Analisis Data

Bab ini menyediakan hasil dari analisis dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Studi ini melibatkan 119 responden dan data yang dikumpulkan dari responden telah diproses tanpa perlu mengulangi input. Karena ada data outlier yang menunjukkan indikasi multikolinieritas, penelitian ini hanya menggunakan data dari 119 responden. Data outlier, menurut Imam (2016), dapat berdampak signifikan pada rata-rata kelompok karena nilainya sangat berbeda dari data lainnya. Outlier dapat ditemukan dalam konteks univariat, multivariat, atau antara variabel dependen dan independen dalam analisis.

4.2. Karakteristik Responden

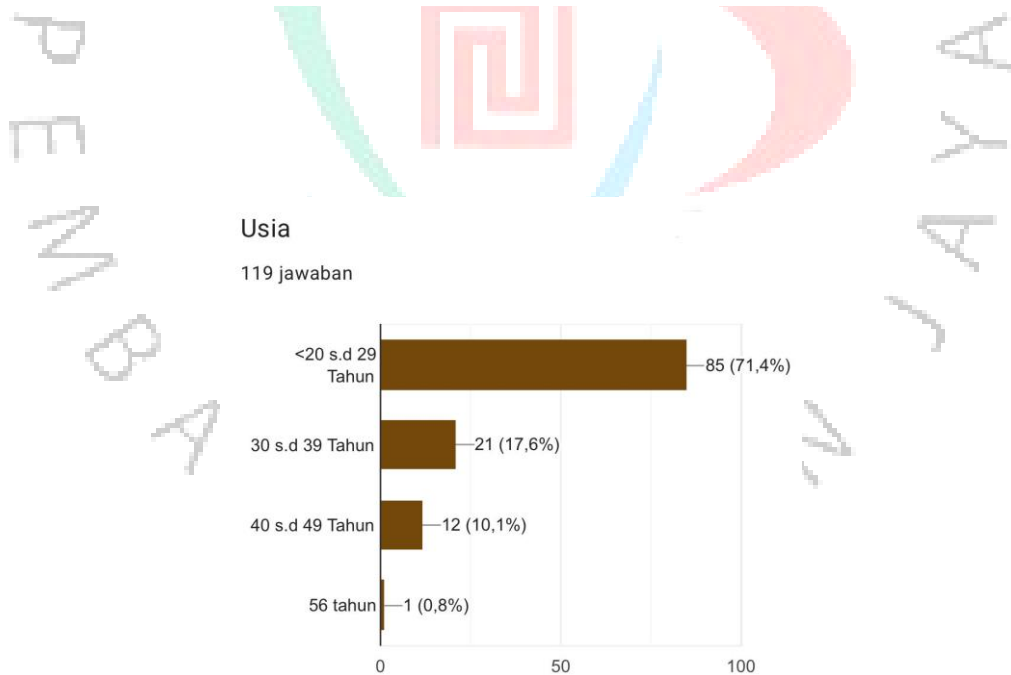
Di antara 119 karyawan PT. ABCD dengan kriteria yang telah ditentukan, responden penelitian terdiri dari Usia, Jenis Kelamin, Posisi Pekerjaan, dan Lama Bekerja.

4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Setelah kuesioner dibagikan, data tentang karakteristik responden dikumpulkan. Gambar 4.2.1 menunjukkan karakteristik dari kelompok usia, seperti yang ditunjukkan dalam diagram 4.2.1:

Gambar 4.2.1. Karakteristik Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
				Percent	Percent
Valid	<20 s.d 29 Tahun	86	72,27	72,27	72,27
	30 s.d 39 Tahun	21	17,65	17,65	17,65
	40 s.d 49 Tahun	11	9,24	9,24	9,24
	Lain-Lain	1	0,84	0,84	0,84
	Total	119	100,00	100,00	100,00



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Terlihat dari total keseluruhan responden berdasarkan usia ialah 85 orang (71,4%) untuk usia <20 hingga 29 tahun, 21 orang (17,65%) untuk usia 30 hingga 39 tahun, 12 orang (10,1%) untuk usia 40 hingga 49 tahun, dan 1 orang (0,84%) untuk kategori usia lainnya.

4.2.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

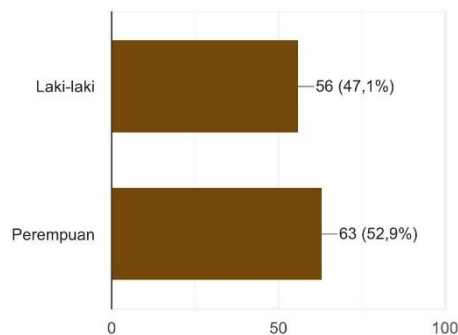
Diagram 4.2.2. berikut menunjukkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Gambar 4.2.2. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
				Percent	Percent
Valid	Perempuan	61	51,26	51,26	51,26
	Laki – Laki	58	48,74	48,74	48,74
	Total	119	100.0	100.0	100.0

Jenis Kelamin

119 jawaban



Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Terdapat 56 karyawan laki-laki di PT. ABCD Jakarta, yang berkontribusi sebesar 47,1%, sedangkan 63 karyawan perempuan menyumbang 52,9%. Dengan data ini, dapat dikatakan bahwa total responden pada analisis berikut yaitu 119 karyawan.

4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Profesi Pekerjaan

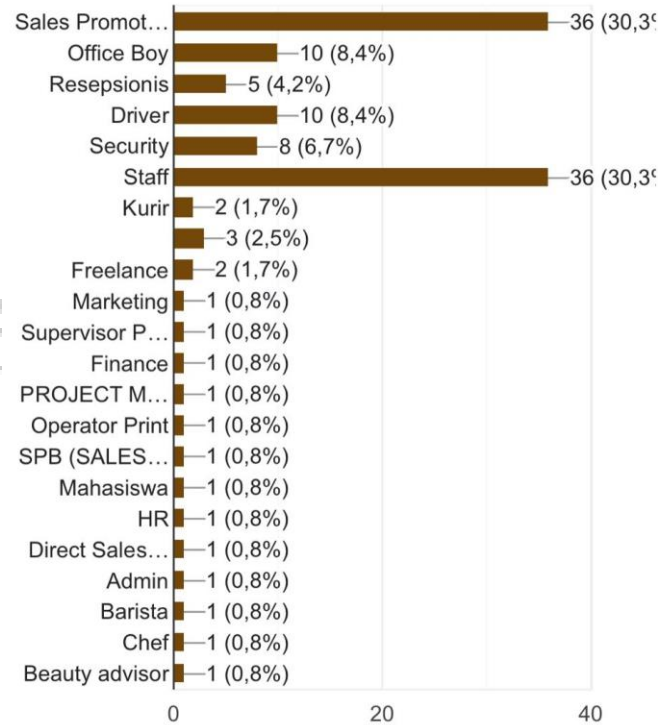
Melalui penyebaran kuesioner, karakteristik responden dapat dijelaskan berdasarkan profesi pekerjaan mereka, seperti yang digambarkan dalam Diagram 4.2.3. sebagai berikut :

Gambar 4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Profesi Pekerjaan

Profesi Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sales Promotion Girl	36	30,25	30,25	30,25
	Office Boy	10	8,40	8,40	8,40
	Resepsionis	4	3,36	3,36	3,36
	Driver	10	8,40	8,40	8,40
	Security	8	6,72	6,72	6,72
	Staff	33	27,73	27,73	27,73
	Kurir	2	1,68	1,68	1,68
	Lain-Lain	16	13,45	13,45	13,45
	Total	119	100,00	100,00	100,00

Posisi Pekerjaan

119 jawaban



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dalam analisis ini, responden dari berbagai jenis profesi. Profesi SPG diwakili oleh 36 orang (30,25%), office boy oleh 10 orang (8,40%), resepsionis oleh 4 orang (4%), driver oleh 10 orang (8,40%), security oleh 8 orang (6,72%), staff oleh 33 orang (27,73%), kurir oleh 2 orang (1,68%), dan jenis profesi lainnya oleh 16 orang (13,45%).

4.2.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

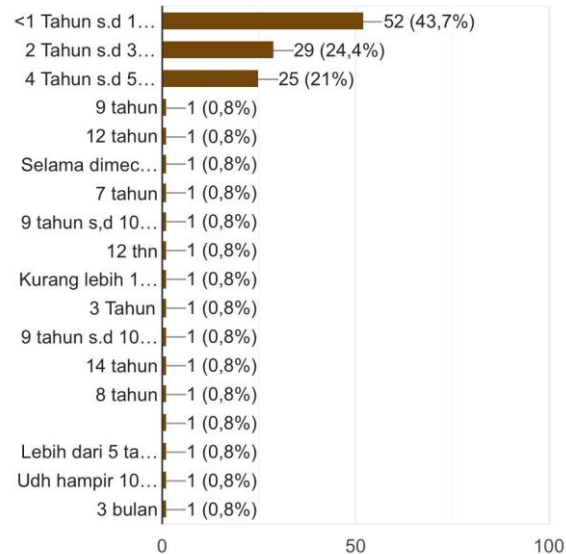
Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja, seperti yang terlihat dalam diagram 4.2.4. :

Gambar 4.2.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
				Percent	Percent
Valid	<1 Tahun s.d 1 Tahun	51	42,86	42,86	42,86
	2 Tahun s.d 3 Tahun	30	25,21	25,21	25,21
	4 Tahun s.d 5 Tahun	21	17,65	17,65	17,65
	Lain-Lain	17	14,29	14,29	14,29
	Total	119	100,00	100,00	100,00

Lama Bekerja

119 jawaban



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari hasil perhitungan sebelumnya terdapat 51 orang responden (42,86%) memiliki lama bekerja antara kurang dari 1 tahun sampai 1 tahun, 30 orang (25,21%) memiliki masa kerja 2 hingga 3 tahun, 21 orang (17,65%) memiliki waktu kerja antara 4 hingga 5 tahun, dan 17 orang (14,29%) termasuk dalam kategori lain untuk lama waktu bekerja.

4.2.5. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2017:147), Statistik ini menjadi analisis dalam menguraikan data-data keseluruhan secara factual, tanpa berusaha untuk membuat generalisasi yang luas. Hasil kuesioner dalam penelitian ini disajikan dengan cara menunjukkan rata-rata, deviasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Skala penilaian responden menggunakan angka dari 1 hingga 4.

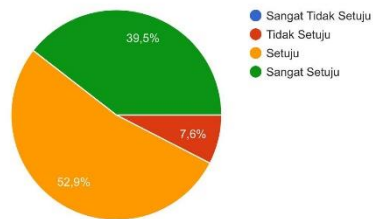
a. Kepuasan Kerja

Jumlah Karyawan Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Y1	3,36	.963	1	4
Y2	3,12	.942	1	4
Y3	3,11	.935	1	4
Y4	3,19	.820	1	4
Y5	3,32	.962	1	4
Y6	3,19	.987	1	4
Y7	3,1	.840	1	4
Y8	3,17	.954	1	4
Y9	3,17	.932	1	4
Y10	3,1	.927	1	4

Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

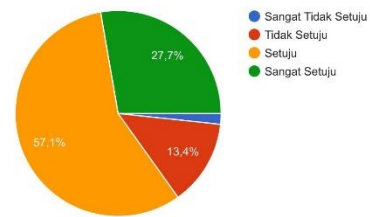
Saya merasa puas dengan keadaan tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan tugas-tugas yang saya kerjakan

119 jawaban



Saya merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pekerjaan saya

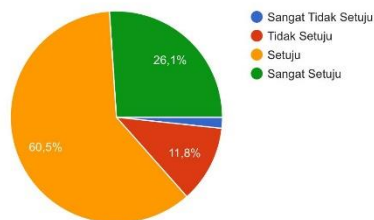
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

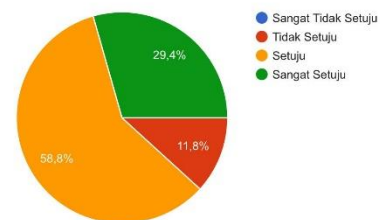
Saya merasa bahwa atasan memberikan penilaian yang adil terhadap kinerja saya

119 jawaban



Saya merasa jelas dengan arahan yang diberikan oleh atasan saya terkait tugas dan tanggung jawab saya

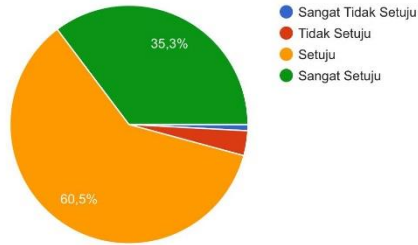
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

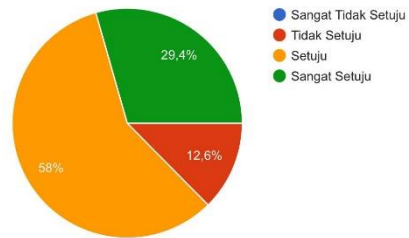
Saya merasa puas dengan hubungan yang telah saya dapatkan dengan rekan kerja saya

119 jawaban



Saya merasa bahwa rekan kerja saya membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi ditempat kerja

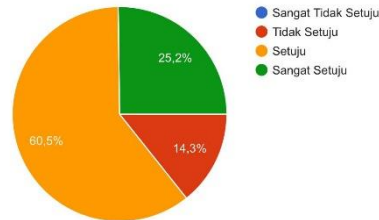
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

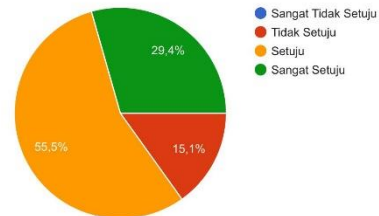
Saya merasa puas dengan proses seleksi promosi yang dilakukan perusahaan

119 jawaban



Saya merasa bahwa promosi diperusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih baik

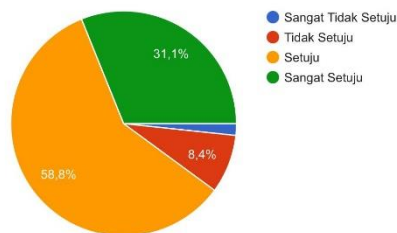
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

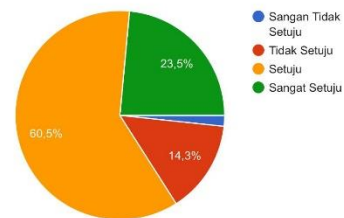
Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang telah saya keluarkan

119 jawaban



Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur yang diberikan

119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

Dari total responden, 47 memilih sangat setuju, 63 memilih setuju, dan 9 memilih tidak setuju, menurut tabel tersebut, dengan nilai rata-rata tertinggi 3,36. Ini menunjukkan bahwa jawaban yang paling umum dari responden adalah setuju. Kepuasan kerja responden digambarkan pada diagram berikut. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. ABCD Jakarta cukup puas dengan pekerjaan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh rata-rata nilai di atas 3, yang menunjukkan bahwa sebagian besar peserta setuju dengan berbagai aspek kepuasan kerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan dalam penelitian ini untuk meningkatkan kepuasan kerja telah berhasil.

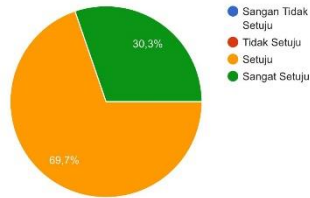
a. Motivasi Kerja

Jumlah Karyawan Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev.	Min	Max
X1.1	3,31	1.979	1	4
X1.2	3,32	.984	1	4
X1.3	3,26	.981	1	4
X1.4	3,3	.992	1	4
X1.5	3,35	.994	1	4
X1.6	3,31	.985	1	4
X1.7	3,38	.987	1	4

Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

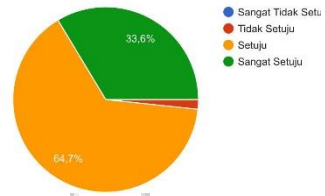
Saya merasa memiliki dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan

119 jawaban



Saya merasa dorongan yang besar dan motivasi internal dapat mempengaruhi tingkat kepuasan saya terhadap pekerjaan

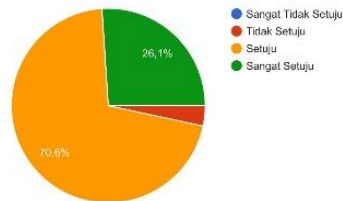
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

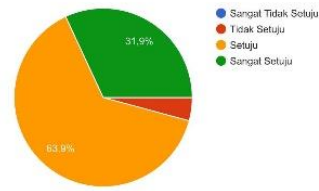
Saya merasa antusias dan bersemangat untuk melakukan tugas pada pekerjaan sehari-hari

119 jawaban



Saya merasa memiliki dorongan dan semangat yang kuat untuk meningkatkan kinerja saya ditempat kerja

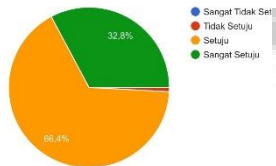
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

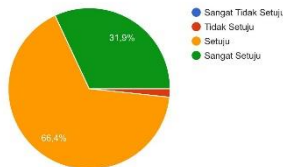
Saya merasa senang dan termotivasi ketika berhasil menguasai keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan saya

119 jawaban



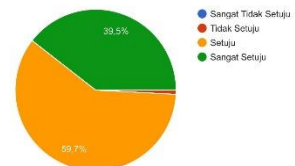
Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh atasan atau perusahaan

119 jawaban



Saya merasa memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik tanpa harus dipantau terus-menerus

119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

Dari 119 orang yang menjawab, 47 sangat setuju, 71 setuju, dan 1 tidak setuju; data di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 3,38, yang menunjukkan bahwa jawaban responden umumnya setuju. Motivasi kerja responden digambarkan dalam diagram berikut. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pekerja PT. ABCD Jakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif tinggi. Rata-rata nilai di atas 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan berbagai pernyataan mengenai motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa inisiatif yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam penelitian ini telah mencapai hasil yang positif.

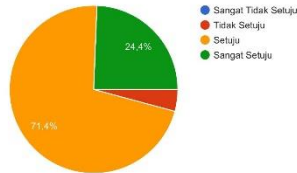
b. Disiplin Kerja

Jumlah Karyawan Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev.	Min	Max
X1.1	3,21	.867	1	4
X1.2	3,31	.946	1	4
X1.3	3,11	.865	1	4
X1.4	3,14	.971	1	4
X1.5	3,3	.973	1	4
X1.6	3,26	.852	1	4
X1.7	3,21	.749	1	4
X1.8	3,33	.847	1	4

Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

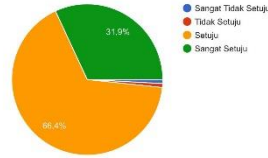
Saya merasa bahwa tugas yang saya miliki sesuai dengan tujuan perusahaan

119 jawaban



Saya merasa bahwa saya memiliki tugas yang membuat saya menjadi bertanggung jawab terhadap tugas tersebut

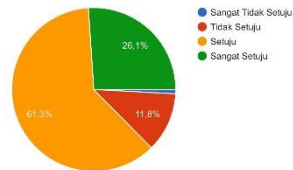
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

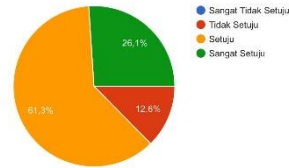
Saya merasa bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya

119 jawaban



Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan

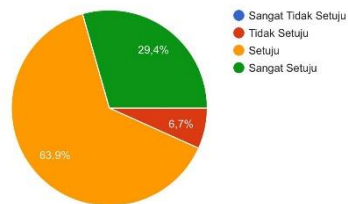
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

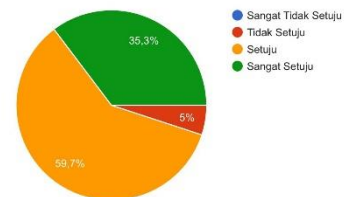
Saya merasa bahwa pimpinan atau atasan saya bertindak tegas dalam menegakan peraturan sesuai standar kerja ditempat kerja

119 jawaban



Saya merasa kebijakan yang diterapkan dengan tegas oleh pimpinan atau atasan dapat meningkatkan kualitas kerja ditempat kerja

119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

Di antara 119 orang yang menjawab survei, 42 sangat setuju, 71 setuju, dan 6 tidak setuju; nilai rata-rata tertinggi, 3,33, menunjukkan bahwa sebagian

besar orang setuju dengan pernyataan tentang disiplin kerja. Hasil survei tentang disiplin kerja digambarkan pada diagram berikut. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. ABCD di Jakarta memiliki tingkat disiplin kerja yang relatif tinggi, dengan rata-rata nilai di atas 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan berbagai pernyataan tentang disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya penelitian ini untuk meningkatkan disiplin kerja telah berhasil.

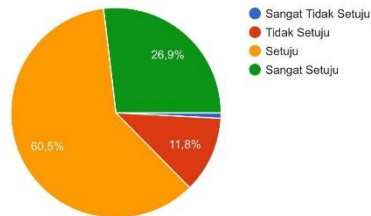
c. Work Life Balance

Jumlah Karyawan Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev.	Min	Max
X3.1	3,15	1.070	1	4
X3.2	3,21	.981	1	4
X3.3	2,46	.844	1	4
X3.4	2,3	.886	1	4
X3.5	2,59	.963	1	4
X3.6	2,78	.935	1	4
X3.7	3,08	.981	1	4
X3.8	3,19	.909	1	4
X3.9	2,97	.786	1	4
X3.10	3,15	.969	1	4

Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

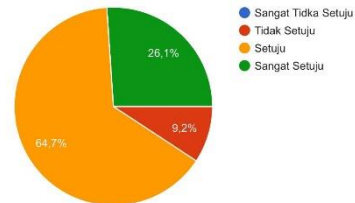
Saya merasa mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

119 jawaban



Saya merasa kondisi kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan saya

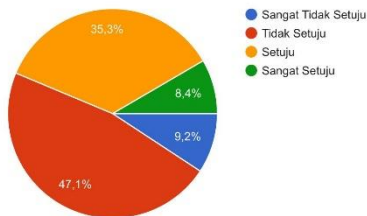
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

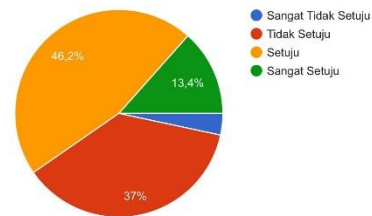
Saya merasa kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

119 jawaban



Saya merasa bahwa beban kerja yang terlalu besar mengurangi kepuasan kerja saya terhadap pekerjaan

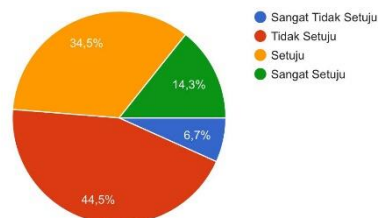
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

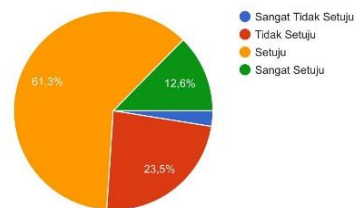
Saya merasa bahwa beban kerja saya mengganggu waktu dan perhatian saya terhadap keluarga atau aktivitas diluar pekerjaan

119 jawaban



Saya merasa perhatian yang saya berikan pada kesejahteraan pribadi saya mempengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan

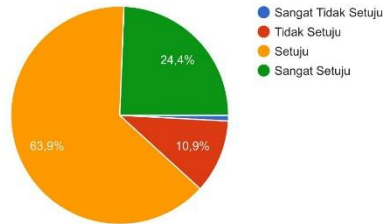
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

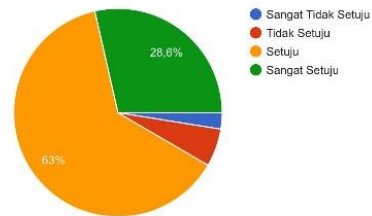
Saya merasa memiliki waktu yang cukup dan berkualitas bersama keluarga saya diluar jam kerja

119 jawaban



Saya merasa dukungan dan pemahaman dari anggota keluarga memengaruhi kemampuan saya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan Kehidupan pribadi

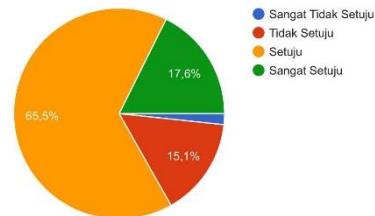
119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

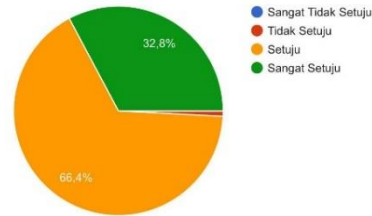
Saya merasa pekerjaan memengaruhi kemampuan saya untuk menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik dan kesejahteraan mental

119 jawaban



Saya merasa senang dan termotivasi ketika berhasil menguasai keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan saya

119 jawaban



Sumber : Data Pribadi Penelitian Diolah Oleh Peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut, dengan nilai rata-rata tertinggi 3,21. Di antara mereka yang menjawab survei, 31 (sekitar 26,05 persen) sangat setuju, 77 (sekitar 64,71 persen) setuju, dan 11 (sekitar 9,24 persen) tidak setuju. Hasil analisis tentang work-life balance ditunjukkan pada diagram berikut. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat work-life balance karyawan PT. ABCD di

Jakarta bervariasi, dengan mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang diberikan tentang konsep work-life balance. Menurut rata-rata nilai di atas 3 pada beberapa pertanyaan, upaya penelitian untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan telah menghasilkan hasil yang cukup positif.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Digunakan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Keputusan mengenai validitas instrumen didasarkan pada ketentuan berikut:

- Jika r hitung lebih besar daripada r tabel, instrumen dianggap valid.
- Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, instrumen dianggap tidak valid.

Untuk penelitian ini, dengan 119 responden, nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,1502 (lihat lampiran). Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan IBM SPSS for Windows versi 25 untuk 119 responden dengan signifikansi 5%, hasil validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	Rhitung	Rtabel	Status
X1	0,697	>0.1502	Valid
X2	0,809	>0.1502	Valid
X3	0,767	>0.1502	Valid
X4	0,823	>0.1502	Valid
X5	0,755	>0.1502	Valid
X6	0,789	>0.1502	Valid
X7	0,761	>0.1502	Valid

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa instrumen untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) dalam penelitian ini seluruhnya valid.

Tabel 4.3.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Rhitung	Rtabel	Status
X1	0,693	>0.1502	Valid
X2	0,652	>0.1502	Valid
X3	0,691	>0.1502	Valid
X4	0,753	>0.1502	Valid
X5	0,802	>0.1502	Valid
X6	0,716	>0.1502	Valid
X7	0,727	>0.1502	Valid
X8	0,738	>0.1502	Valid

Tabel di atas membuktikan bahwa variabel X2 (Disiplin Kerja) dalam penelitian ini valid.

Tabel 4.3.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel X3

Item	Rhitung	Rtabel	Status
X1	0,712	>0.1502	Valid
X2	0,584	>0.1502	Valid
X3	0,469	>0.1502	Valid
X4	0,311	>0.1502	Valid
X5	0,566	>0.1502	Valid
X6	0,098	<0.1502	Tidak Valid
X7	0,710	>0.1502	Valid
X8	0,418	>0.1502	Valid
X9	0,392	>0.1502	Valid
X10	0,657	>0.1502	Valid

Pada hasil berikut ditemukan dari 10 pernyataan untuk variabel X3 (Work Life Balance), 1 pernyataan tidak valid sedangkan 9 pernyataan lainnya valid.

Tabel 4.3.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	Rhitung	Rtabel	Status
Y1	0,754	>0.1502	Valid
Y2	0,752	>0.1502	Valid
Y3	0,753	>0.1502	Valid
Y4	0,807	>0.1502	Valid
Y5	0,689	>0.1502	Valid
Y6	0,704	>0.1502	Valid
Y7	0,788	>0.1502	Valid
Y8	0,789	>0.1502	Valid
Y9	0,663	>0.1502	Valid
Y10	0,806	>0.1502	Valid

Hasil analisis tabel tersebut menunjukkan variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) valid secara keseluruhan.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Kategori koefisien reliabilitas dalam menilai kualitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut: (1) 0,20 – 0,40 menunjukkan reliabilitas rendah, (2) 0,40 – 0,60 menunjukkan reliabilitas sedang, (3) 0,60 – 0,80 menunjukkan reliabilitas tinggi, dan (4) 0,80 – 1,00 menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel X1, X2, X3, dan Y.

Tabel 4.3.2.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	7

Dengan nilai Cronbach's Alpha 0,884 pada variabel X1, variabel ini memiliki reliabilitas sangat tinggi..

Tabel 4.3.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,866	8

Variabel X2 memiliki Cronbach's Alpha 0,866, menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel 4.3.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,688	9

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,688, variabel X3 termasuk dalam reliabilitas tinggi.

Tabel 4.3.2.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	10

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913, variabel Y tergolong dalam kategori reliabilitas yang sangat tinggi.

4.4. Uji Asumsi Klasik

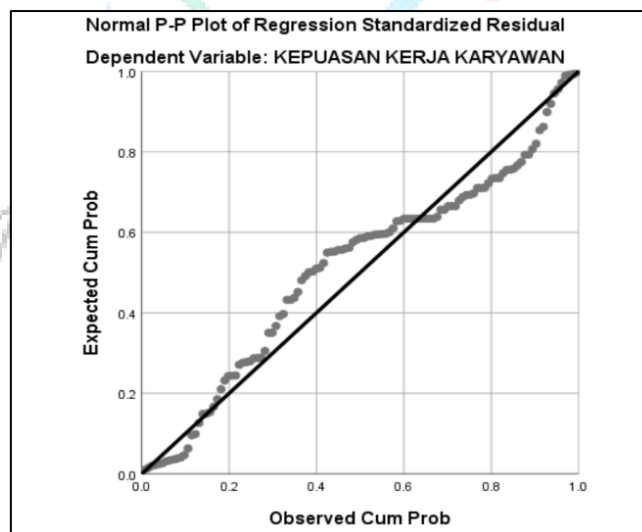
4.4.1. Uji Normalitas

Pada analisis tersebut, pengujian normalitas P-Plot bisa menjadi arahan yang benar pada acuan distribusi normal. Dasar keputusan dalam uji P-Plot adalah sebagai berikut:

- Data terdistribusi normal jika titik-titik pada grafik mendekati dan mengikuti garis diagonal.
- Data tidak terdistribusi normal jika titik-titik pada grafik menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut.

Hasil dari uji P-Plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagian berikutnya.

Tabel 4.4.1.1. Hasil Uji P-Plot



Hasil analisis data menggunakan IBM SPSS mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal, karena titik-titik data pada grafik mendekati dan mengikuti garis diagonal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, data yang berkualitas adalah data yang bebas dari gejala multikolinearitas. Dasar keputusan untuk uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak ada gejala multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10,00, maka terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagian berikut.

Tabel 4.4.2.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,195	2,834		-1,127	0,262		
	MOTIVASI KERJA	0,519	0,163	0,293	3,193	0,002	0,433	2,309
	DISIPLIN KERJA	0,561	0,135	0,373	4,140	0,000	0,450	2,221
	WORK LIFE BALANCE	0,322	0,107	0,218	3,007	0,003	0,692	1,445

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Dari keputusan yang telah dibuat, hasil pada analisis ini tidak ada gejala multikolinearitas pada olah data tersebut. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan:

- Motivasi Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,433 (lebih dari 0,10) dan VIF sebesar 2,309 (kurang dari 10,00).
- Disiplin Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,450 (lebih dari 0,10) dan VIF sebesar 2,221 (kurang dari 10,00).
- Work Life Balance memiliki Tolerance sebesar 0,692 (lebih dari 0,10) dan VIF sebesar 1,445 (kurang dari 10,00).

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Data penelitian yang berkualitas adalah data yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi (sig):

- Jika nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.4.3.1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,554	1,858		1,912	0,058
	MOTIVASI KERJA	0,009	0,107	0,012	0,082	0,935

	DISIPLIN KERJA	-0,001	0,089	-0,002	-0,016	0,987
	WORK LIFE BALANCE	-0,051	0,070	-0,082	-0,732	0,466
a. Dependent Variable: RES_2						

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data dalam penelitian ini dapat dianggap tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena keputusan berikut:

- Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai sig yang diperoleh adalah 0,935, yang lebih besar dari 0,05.
- Untuk variabel Disiplin Kerja, nilai sig yang diperoleh adalah 0,987, yang lebih besar dari 0,05.
- Untuk variabel *Work Life Balance*, nilai sig yang diperoleh adalah 0,466, yang lebih besar dari 0,05.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini. Ada tiga variabel bebas : motivasi kerja, disiplin kerja, dan keseimbangan kerja-hidup. Variabel terikat : kepuasan kerja karyawan, dipengaruhi oleh tiga variabel bebas ini dan tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui bagaimana masing-masing dari variabel bebas tersebut memengaruhi variabel terikat:

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.195	2.834		-1.127	0.262
	MOTIVASI KERJA	0.519	0.163	0.293	3.193	0.002
	DISIPLIN KERJA	0.561	0.135	0.373	4.140	0.000
	WORK LIFE BALANCE	0.322	0.107	0.218	3.007	0.003
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN						

Berikut persamaan regresi yang digunakan pada analisis ini:

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

$$Y = -3,195 + (0,519)X_1 + (0,561)X_2 + (0,322)X_3$$

Persamaan ini menunjukkan bagaimana variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Persamaan regresi dijelaskan disini:

- Konstanta -3,195 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja, disiplin kerja, dan keseimbangan pekerjaan sama sekali tidak ada, maka kepuasan kerja rata-rata karyawan akan turun sebesar 3,195 satuan.
- Dengan koefisien motivasi kerja 0,519, peningkatan 1% pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 51,9 persen. Dengan asumsi variabel disiplin kerja, keseimbangan pekerjaan, dan konstanta 0.

- Dengan koefisien disiplin kerja 0,561, peningkatan 1% pada disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 56,1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, keseimbangan pekerjaan, dan konstanta 0.
- Dengan koefisien 0,322 untuk Work Life Balance, peningkatan 1% pada Work Life Balance akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 32,2 persen jika variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan konstanta sama sekali tidak ada.

Dari hasil uji signifikansi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja (X1), yang memiliki nilai signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
- Dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, Disiplin Kerja (X2) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Dengan nilai signifikansi 0,003 yang kurang dari 0,05, Work Life Balance (X3) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4.6. Uji Hipotesis

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yang dikenal sebagai kepuasan kerja. uji yang digunakan mencakup evaluasi koefisien determinasi (R^2) untuk menilai seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen; Uji F untuk mengevaluasi pengaruh bersama dari ketiga variabel independen; serta Uji T untuk menilai pengaruh parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

4.6.1. Uji Koefisien Determinasi (R)

bertujuan memberi nilai kepada variabel X bisa mempengaruhi variabel Y, dilihat dari sudut pandang simultan atau parsial. Hasil analisis ini akan menunjukkan jumlah total kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Semua versi ini mengungkapkan tujuan uji koefisien determinasi dan bagaimana analisis dilakukan dalam konteks simultan.

Tabel 4.6.1.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	0.581	0.570	3.206	2.083
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN					

Berdasarkan tabel sebelumnya. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel X memberikan pengaruh sebesar 58,1% terhadap variabel Y secara bersamaan, dan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 41,9%. untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6.1.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.195	2.834		-1.127	0.262
	MOTIVASI KERJA	0.519	0.163	0.293	3.193	0.002
	DISIPLIN KERJA	0.561	0.135	0.373	4.140	0.000
	WORKLIFE BALANCE	0.322	0.107	0.218	3.007	0.003
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Correlations					
		KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	DISIPLIN KERJA	WORKLIFE BALANCE
Pearson Correlation	KEPUASAN KERJA	1.000	0.680	0.696	0.560
	MOTIVASI KERJA	0.680	1.000	0.729	0.529
	DISIPLIN KERJA	0.696	0.729	1.000	0.501
	WORKLIFE BALANCE	0.560	0.529	0.501	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERJA		0.000	0.000	0.000
	MOTIVASI KERJA	0.000		0.000	0.000
	DISIPLIN KERJA	0.000	0.000		0.000
	WORKLIFE BALANCE	0.000	0.000	0.000	
N	KEPUASAN KERJA	119	119	119	119

	MOTIVASI KERJA	119	119	119	119
	DISIPLIN KERJA	119	119	119	119
	WORKLIFE BALANCE	119	119	119	119

Dengan menggunakan rumus berikut, una dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variable X terhadap variable Y:

$$\text{Sumbangan Efektif (SE)} = \text{BetaX} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100$$

Maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 4.6.1.3. Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Rumus	Hasil
X1	$0,293 \times 0,680 \times 100$	19.919
X2	$0,373 \times 0,696 \times 100$	25.916
X3	$0,218 \times 0,560 \times 100$	12.223
Total		58.1

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh keputusan sebagai berikut.

- Pengaruh variabel X1 sebesar 19,9% terhadap variabel Y
- Pengaruh variabel X2 sebesar 25,9% terhadap variabel Y
- Pengaruh variabel X3 sebesar 12,2% terhadap variabel Y

4.6.2. Uji F (Uji Simultan)

Memiliki kegunaan dalam menganalisis pengaruh variabel independen kepada variabel dependen dengan seksama. Hasil analisis uji F penelitian ini dapat dijelaskan dengan kriteria keputusan berikut:

Dasar Pengambilan Keputusan untuk Uji F:

- Jika nilai sig. < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan mempengaruhi variabel Y.
- Jika nilai sig. > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan tidak mempengaruhi variabel Y.

Tabel 4.6.2.1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1636.056	3	545.352	53.063	.000 ^b
	Residual	1181.911	115	10.277		
	Total	2817.966	118			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 mempengaruhi variabel Y secara bersamaan. Artinya, nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05.

- Dasar Pengambilan Keputusan ke-2

Jika nilai f hitung > f tabel maka artinya variabel X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika nilai f hitung < f tabel maka artinya variabel X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.6.2.2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1636.056	3	545.352	53.063	.000 ^b
	Residual	1181.911	115	10.277		
	Total	2817.966	118			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Terdapat rumus F tabel sebagai berikut.

$$F \text{ Tabel} = (k; n - k) = (3; 119 - 3) = (3; 116) = 2,68 \text{ (Terlampir)}$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung adalah 53,063 lebih besar dari F tabel yang 2,68. Ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y secara bersamaan, jadi model penelitian ini dianggap tepat dan signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan di PT. ABCD. Dengan model ini dapat dianggap valid untuk menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti.

4.6.3. Uji T (Uji Parsial)

Digunakan sebagai pemberi nilai variabel independen dalam penyajian hasil signifikan kepada variabel dependen. Berikut adalah dasar keputusan pada hasil analisis ini:

Keputusan ke-1

- Ada kemungkinan bahwa variabel X secara parsial mempengaruhi variabel Y jika nilai signifikansi variabel X kurang dari 0,05.
- Sebaliknya, variabel X tidak memiliki pengaruh parsial signifikan terhadap variabel Y jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.6.3.1. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.195	2.834		-1.127	0.262		
	MOTIVASI KERJA	0.519	0.163	0.293	3.193	0.002	0.433	2.309
	DISIPLIN KERJA	0.561	0.135	0.373	4.140	0.000	0.450	2.221
	WORK LIFE BALANCE	0.322	0.107	0.218	3.007	0.003	0.692	1.445

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Dengan mempertimbangkan tabel di atas, kita dapat sampai pada kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$
3. Variabel *Work Life Balance* memiliki nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$

Dalam hal ini, maka dapat diambil keputusan bahwa seluruh variabel X (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.

- Dasar Pengambilan Keputusan ke-2

Setiap variabel X memiliki nilai T hitung $>$ T tabel maka artinya variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.

Setiap variabel X memiliki nilai T hitung $<$ T tabel maka artinya variabel X secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.6.3.2. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.195	2.834		-1.127	0.262		
	MOTIVASI KERJA	0.519	0.163	0.293	3.193	0.002	0.433	2.309
	DISIPLIN KERJA	0.561	0.135	0.373	4.140	0.000	0.450	2.221
	WORK LIFE BALANCE	0.322	0.107	0.218	3.007	0.003	0.692	1.445
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN								

Terdapat rumus T tabel sebagai berikut.

$$T \text{ Tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 119 - 3 - 1) = (0,025; 115) = 1,980$$

a = alpha 5%

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Berdasarkan tabel dan rumus di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $3,193 > 1,980$.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $4,140 > 1,980$.
3. Variabel *Work Life Balance* (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $3,007 > 1,980$.

Dalam hal ini, maka dapat diambil keputusan bahwa seluruh variabel X (X1, X2, X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

4.7. Pembahasan Analisis

Dengan menggunakan SPSS versi 25, penulis berhasil menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, dan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari statistik deskriptif, motivasi kerja diukur dengan tujuh item pertanyaan dengan nilai rata-rata antara 3,26 hingga 3,38. Varians yang diukur menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki tingkat motivasi kerja yang konsisten.

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengukur delapan item pertanyaan digunakan dengan nilai rata-rata antara 3,33 hingga 3,11. Varians yang dihasilkan menunjukkan adanya keseragaman dalam tingkat disiplin kerja di antara responden, meskipun beberapa item menunjukkan korelasi yang lebih rendah.

- Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel ini, sepuluh item pertanyaan digunakan dengan nilai rata-rata antara 3,21 hingga 2,30. Varians yang dihasilkan menunjukkan adanya keseragaman dalam tingkat Work Life Balance di antara responden, meskipun beberapa item menunjukkan korelasi yang lebih rendah.