

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Kondisi Objektif Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan di PT. Dimensi Citra Semesta yang berada di Ruko Panji Makmur blok d-6 JL. Raya Panjang Jiwo No. 46-48 Surabaya. Objek penelitian ini adalah PT. Dimensi Citra Semesta. Penelitian ini memperoleh data secara langsung dari sumber tanpa perantara. Data primer pada penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran angket pada responden yang telah ditentukan. Adapun sampel dari responden yang dipilih adalah karyawan PT. Dimensi Citra Semesta. Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan cara memberikan kuesioner berupa daftar pertanyaan kepada 50 responden, yang dimulai dari tanggal 29 Mei 2022 sampai dengan tanggal 14 Juni 2022, meskipun mengalami kendala dalam penyebaran angket karena kesediaan responden dan waktu untuk mengisi angket, namun dari 50 angket yang telah disebarkan kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan semuanya telah kembali.

### **B. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

#### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, 50 karyawan ditentukan oleh peneliti sebagai responden PT. Dimensi Citra Semesta dan disajikan dalam Tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4. 1**  
**Usia Responden**

		Usia Responden			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<25 Tahun	11	22.0	22.0	22.0
	26-30 Tahun	21	42.0	42.0	64.0
	31-40 Tahun	12	24.0	24.0	88.0
	>40 Tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui usia 26-30 tahun menempati persentase yang besar yakni 42%, dan berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, hal tersebut dikarenakan PT. Dimensi Citra Semesta yang masih perusahaan baru lebih mengedepankan *recruitment* karyawan di usia produktif atau *fresh graduate* dan intens melakukan *upgrade soft skill*.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, 50 karyawan ditentukan oleh peneliti sebagai responden PT. Dimensi Citra Semesta dan disajikan dalam Tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin**

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui jenis kelamin Laki-Laki lebih dominan dibandingkan perempuan dengan persentase mencapai 56% untuk Laki-Laki sedangkan 44% untuk perempuan, hal tersebut dikarenakan terdapat deskripsi pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan oleh perempuan, misal pengiriman barang ke outlet.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir, 50 karyawan ditentukan oleh peneliti sebagai responden PT. Dimensi Citra Semesta dan disajikan dalam Tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4. 3**  
**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	12	24.0	24.0	24.0
	Diploma 3	11	22.0	22.0	46.0
	Sarjana / S1	26	52.0	52.0	98.0
	Lainnya	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.3 Pendidikan Terakhir diatas diketahui persentase Sarajana/S1 mencapai 52% diikuti SMA/Sederajat 24%, Diploma 3 mencapai 22% dan lainnya mencapai 2%, hal tersebut dikarenakan terdapat peran penting di perusahaan yang lebih diperuntukkan kepada lulusan Sarjana/S1.

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja, 50 karyawan ditentukan oleh peneliti sebagai responden PT. Dimensi Citra Semesta dan disajikan dalam Tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4. 4**  
**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 Tahun	47	94.0	94.0	94.0
	11-15 Tahun	3	6.0	6.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4 Lama Bekerja diatas diketahui persentase 6-10 Tahun mencapai 94% diikuti 11-15 Tahun dengan persentase 6%. Hal tersebut dikarenakan perusahaan ini tergolong perusahaan baru sehingga jumlah karyawan yang masa kerjanya lama masih tergolong sedikit.

Analisis data secara deskriptif adalah menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan cara menguraikan tanggapan 50 karyawan sebagai responden PT. Dimensi Citra Semesta yang berkaitan dengan *Quality of Worklife*, Motivasi, dan Kinerja Karyawan berdasarkan atas data kuesioner yang terkumpul. Dalam pembahasan penelitian ini akan menjelaskan mengenai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden dapat menggunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang telah diisi oleh responden. Skala interval adalah skala kuantitatif yang teratur, perbedaan antara dua variabel adalah signifikan dan sama, dan kehadiran nol adalah arbitrer. Ukur variabel yang berjarak sama di sepanjang skala umum. Pengukuran yang digunakan untuk menghitung jarak antar variabel sangat reliabel.

$$Interval\ Class = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

**Tabel 4. 5**  
**Interval Class**

Interval	Kategori	Keterangan	Nilai
$1,00 < (Q_wL, M, KK) \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	Sangat Buruk	1

$1,80 < (Q_wL, M, KK) \leq 2,60$	Tidak Setuju	Buruk	2
$2,60 < (Q_wL, M, KK) \leq 3,40$	Netral	Biasa	3
$3,40 < (Q_wL, M, KK) \leq 4,20$	Setuju	Baik	4
$4,20 < (Q_wL, M, KK) \leq 5,00$	Sangat Setuju	Sangat Baik	5

Sumber :

Keterangan :

**Quality of Worklife** : (QwL)

**Motivasi** : (M)

**Kinerja Karyawan** : (KK)

Pembahasan penelitian ini akan menjelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan dan juga jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing masing indikator variabel. Dari penjelasan tersebut maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing-masing variabel:

a. *Quality of Worklife*

Menurut (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka, seperti kebutuhan untuk bebas dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa *Quality of Worklife* ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Berdasarkan dari hasil jawaban angket yang telah kembali dan diisi oleh responden mengenai aspek-aspek *Quality of Worklife* yang ada pada PT. Dimensi Citra Semesta dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**  
**Analisis Tanggapan Responden Terkait *Quality of Worklife***

No	Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Jawaban Responden	Mean
1	<i>Quality Of Worklife</i>	<i>QwL 1.1</i>			6	18	26	50	4.4
2		<i>QwL 1.2</i>			12	16	22	50	4.2
3		<i>QwL 1.3</i>		1	16	17	16	50	3.96
4		<i>QwL 1.4</i>			4	25	21	50	4.34
5		<i>QwL 1.5</i>	1	3	9	13	24	50	4.12
6		<i>QwL 1.6</i>			10	18	22	50	4.24
7		<i>QwL 1.7</i>		2	8	17	23	50	4.22
8		<i>QwL 1.8</i>		1	13	20	16	50	4.02
9		<i>QwL 1.9</i>			4	14	32	50	4.56

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel Analisis Tanggapan responden Berkaitan dengan *Quality of Worklife* dapat diketahui dan menjelaskan rata-rata tanggapan responden. Hasil tersebut dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek *Quality of Worklife* tersebut sebesar 4.23. Didalam interval kelas termasuk kategori  $4.20 < (QwL) \leq 5.00$ , yang menunjukkan responden memberikan nilai “Sangat Setuju” atas pertanyaan tentang semua aspek dalam *Quality of Worklife*.

Dari 9 item pernyataan *Quality of Worklife*, item no 9 atau indikator ke 9 *Quality of Worklife* menurut Nawawi (2016:) yaitu kebanggaan memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal tersebut dikarenakan para karyawan PT. Dimensi Citra Semesta memiliki rasa bangga saat bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kebanggaan saat bekerja di PT. Dimensi Citra Semesta menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi *Quality of Worklife* para karyawan

b. Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan dari hasil jawaban angket yang telah kembali dan diisi oleh responden mengenai aspek-aspek Motivasi yang ada pada PT. Dimensi Citra Semesta dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**  
**Analisis Tanggapan Responden Terkait Motivasi**

No	Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Jawaban Responden	Mean
1	Motivasi	M 2.1		4	9	19	18	50	4.02
2		M 2.2	1	1	12	15	21	50	4.08
3		M 2.3		4	14	18	14	50	3.84
4		M 2.4	1	1	16	16	16	50	3.9
									3.96

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel Analisis Tanggapan responden Berkaitan dengan Motivasi dapat diketahui dan menjelaskan rata-rata tanggapan responden. Hasil tersebut dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek Motivasi tersebut sebesar 3.96. Didalam interval kelas termasuk kategori  $3.40 < (M) \leq 4.20$ , yang menunjukkan responden memberikan nilai “Setuju” atas pertanyaan tentang semua aspek dalam Motivasi.



Dari 4 item pernyataan motivasi, item no 2 atau indikator ke 2 motivasi menurut (Afandi, 2018) yaitu fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal tersebut dikarenakan fasilitas yang ada di PT. Dimensi Citra Semesta sangat mendukung dalam kelancaran bekerja. Dengan demikian fasilitas kerja menjadi faktor dominan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja.

c. Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan dari hasil jawaban angket yang telah kembali dan diisi oleh responden mengenai aspek-aspek Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Dimensi Citra Semesta dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Analisis Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Jawaban Responden	Mean
1	Kinerja Karyawan	KK 1		1	10	25	14	50	4.04
2		KK 2			6	24	20	50	4.28
3		KK 3			7	23	20	50	4.26
4		KK 4_1			8	27	15	50	4.14
5		KK 4_2			11	23	16	50	4.1
6		KK 5			13	22	15	50	4.04
7		KK 6			1	12	37	50	4.72
									4.26

8		KK 7			4	23	23	50	4.38
9		KK 8	1	1	12	15	21	50	4.08
10		KK 9			5	14	31	50	4.52

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel Analisis Tanggapan responden Berkaitan dengan Kinerja Karyawan dapat diketahui dan menjelaskan rata-rata tanggapan responden. Hasil tersebut dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek Kinerja Karyawan tersebut sebesar 4.46. Didalam interval kelas termasuk kategori  $4.20 < (KK) \leq 5.00$ , yang menunjukkan responden memberikan nilai “Sangat Setuju” atas pertanyaan tentang semua aspek dalam Kinerja Karyawan.

Dari 9 item pernyataan kinerja karyawan, item no 8 atau indikator ke 7 dari kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) yaitu inovasi memiliki nilai rata-rata yang besar, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. Dimensi Citra Semesta mampu berinovasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

## 1. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah maupun valid tidaknya suatu angket. Suatu instrumen bisa dikatakan sah dan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , atau suatu instrumen bisa dikatakan sah atau valid jika nilai signifikan  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil koefisien korelasi *product moment* dari *Pearson* bahwa tiap butir instrumen nilainya lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yang artinya setiap butir instrumen

dalam penelitian ini adalah valid. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Uji validitas dilakukan atas beberapa pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari setiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Menurut Menurut (Santoso, 2017) terdapat dua dasar sebagai pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid
- b. Jika  $r$  hasil negatif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid

$R$  tabel merupakan sebuah tabel angka yang biasanya digunakan guna menguji hasil uji validitas sebuah instrumen penelitian. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel yang berisi ringkasan dari hasil uji validitas sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 9**  
**Uji Validitas**

Indikator dan Variabel		Pearson Correlation	rTabel	Keterangan
QWL 1	Quality Of Worklife	0,658	0,279	Valid
QWL 2		0,894	0,279	Valid
QWL 3		0,843	0,279	Valid
QWL 4		0,635	0,279	Valid
QWL 5		0,822	0,279	Valid

QWL 6		0,878	0,279	Valid
QWL 7		0,852	0,279	Valid
QWL 8		0,875	0,279	Valid
QWL 9		0,794	0,279	Valid
M 1	Motivasi	0,823	0,279	Valid
M 2		0,860	0,279	Valid
M 3		0,911	0,279	Valid
M 4		0,795	0,279	Valid
KK 1	Kinerja Karyawan	0,724	0,279	Valid
KK 2		0,822	0,279	Valid
KK 3		0,781	0,279	Valid
KK 4_1		0,811	0,279	Valid
KK 4_2		0,868	0,279	Valid
KK 5		0,844	0,279	Valid
KK 6		0,506	0,279	Valid
KK 7		0,783	0,279	Valid
KK 8		0,566	0,279	Valid
KK 9	0,630	0,279	Valid	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel diatas dapat mengungkapkan seluruh pernyataan yang berjumlah 24 pertanyaan, diketahui nilai Pearson Correlate dari 24 pernyataan  $>$   $r$ Tabel (0,279), maka dapat disimpulkan bahwa ke 24 pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut (Ghozali, 2013) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu

instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Quality of Worklife*, Motivasi, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai 0,60 yang artinya variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel yang berisi ringkasan dari hasil uji reliabilitas sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
<i>Quality Of Worklife</i>	0,786	0,60	Reliabel
Motivasi	0,829	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel diatas > dari batas nilai 0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa ke-3 atau semua variabel adalah reliabel atau konsisten

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik

*Normal P-P Plot of regression standardized residual* (metode grafik) atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Menurut (Santoso, 2017) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya, yaitu :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

**Tabel 4. 11**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32718750
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.106
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas yang sudah dilakukan menyatakan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.106 dengan nilai signifikan sebesar 0,114. Jika dilihat dari nilai signifikannya maka nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,114 > 0,05$ ), yang artinya data yang digunakan dalam

penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Santoso, 2017) Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu diantara variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang Kembali.

Salah satu model untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka

tidak terjadi gejala multikolinieritas. Menurut (Santoso, 2017) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \text{ atau } \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

**Tabel 4. 12**  
**Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	23.402	4.365		5.362	.000		
	Quality of Worklife	.579	.237	.648	2.443	.018	.211	4.747
	Motivasi	-.182	.428	-.113	-.425	.673	.211	4.747

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau 0,1 dan nilai VIF nya kurang dari 10, yang artinya model uji tersebut menunjukkan tidak terjadi kasus multikolinieritas. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel diatas yang berisi ringkasan dari hasil uji multikolinieritas

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk



menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji statistic (Uji Glejser).

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- 2) Sebaliknya. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi

**Tabel 4. 13**  
**Uji Heterokedastisitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.556	2.563		.997	.324
	Quality of Worklife	.068	.139	.156	.491	.626
	Motivasi	-.107	.252	-.135	-.425	.673

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah, SPSS 25

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Quality of Worklife* (X1) adalah 0,626. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi adalah 0,673. Karena nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan

keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### d. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2013) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang bertujuan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Untuk menganalisis ada tidaknya autokorelasi dalam regresi linier bisa dapat dilihat dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (D-W Test)*. dalam pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson Test (D-W Test)* sebagai berikut :

- 1) Bila nilai D-W terletak dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
- 2) Bila nilai D-W terletak diantara -2 sampai +2 berarti di indikasikan tidak ada autokorelasi.
- 3) Bila nilai D-W diatas +2 berarti di indikasikan ada autokorelasi negatif.

**Tabel 4. 14**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 <sup>a</sup>	.303	.273	4.418	1.639

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Quality of Worklife

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, SPSS 25

Berdasarkan table model summary diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,639, lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,628 dan kurang dari (4-Du) 4-1,628. maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin Watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi. Dengan demikian maka analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian di atas dapat dilakukan atau dilanjutkan.

### C. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Determinan Berganda ( $R^2$ )

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan  $R^2$ . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 15**  
**Uji Koefisien Determinan Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.303	.273	4.418

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Quality of Worklife

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Dari tabel diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0,550 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen

adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS. bahwa Uji koefisien korelasi (R) antara variabel (X) dengan variabel (Y) didapat sebesar 0.550, sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 55%, sedang yang 45% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

**Tabel 4. 16**  
**Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.402	4.365		5.362	.000
	Quality of Worklife	.579	.237	.648	2.443	.018
	Motivasi	-.182	.428	-.113	-.425	.673

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 23.402 + 0,579 Qwl - 0,182 M + e$$

Keterangan :

*Quality of Worklife* : (Qwl) Variabel Independen

Motivasi : (M) Variabel Independen

Kinerja Karyawan : (KK) Variabel Dependen

$e$  : *error*/ Variabel Pengganggu

1. Nilai constant KK sebesar 23,402 artinya jika variabel  $QwL$  dan  $M$  bernilai 0 (nol), maka nilai variabel KK akan berada pada angka 23,402
2. Koefisien regresi  $QwL$  dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,579. yang artinya jika  $QwL$  mengalami kenaikan sebesar 57,9% maka volume KK akan mengalami kenaikan sebesar 0,579. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat arah hubungan yang searah antara  $QwL$  dengan KK
3. Koefisien regresi  $M$  dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar -0.182, yang artinya jika  $QwL$  mengalami kenaikan sebesar 57,9% maka volume KK akan mengalami kenaikan sebesar 0,579. Dan karena koefisiennya bernilai negatif maka tidak terdapat arah hubungan yang searah antara  $M$  dengan KK

### 3. Uji T (Parsial)

Merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel indepenen terhadap variabel dependen menganggap variabel independen lainnya konstan. Pengujian secara parsial atau secara individu variabel, uji t digunakan untuk melihat hubungan antara variabel X secara individu terhadap variabel Y. Dalam uji hipotesis penelitian (uji t) menggunakan cara yaitu dengan membandingkan nilai *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien dapat juga dengan membandingkan nilai sig dengan nilai sig  $\alpha$  (0,05), dan dapat juga

membandingkan t tabel dengan t hitung, t tabel merupakan jenis tabel distribusi yang biasa dipakai apabila menggunakan statistik uji T sebagai perbandingannya. dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 17**  
**Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.402	4.365		5.362	.000
	Quality of Worklife	.579	.237	.648	2.443	.018
	Motivasi	-.182	.428	-.113	-.425	.673

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

**a. Pengujian Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial Hubungan *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel *Quality of Worklife* adalah sebesar 2,443. Karena nilai t hitung  $2,443 > t \text{ table } 1,676$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan table output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel *Quality of Worklife* (X1) adalah sebesar 0,018. Karena nilai Sig.  $0,018 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh *Quality of Worklife* (X1) terhadap Kinerja

Karyawan (KK)

**b. Pengujian Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai  $t$  hitung variabel Motivasi adalah sebesar  $-0,425$ . Karena nilai  $t$  hitung  $-0,425 < t$  table  $1,676$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan table output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi (X2) adalah sebesar  $0,673$ . Karena nilai Sig.  $0,673 >$  probabilitas  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

**4. Uji F (Simultan)**

Pengujian yang secara simultan atau secara bersama-sama, uji untuk melihat hubungan antara variabel X secara Bersama terhadap Y. dalam pengujian uji F menggunakan dua cara dengan membandingkan nilai taraf Signifikan (Sig) dengan hasil perhitungan dengan taraf signifikan  $< (0.05)$  dan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan F tabel.

Berikut merupakan prosedur pengujian yang digunakan dalam uji kelayakan model :

- a. Ditentukan taraf nyatanya sebesar 0.05
- b. Kriteria pengujian :
  - 1) Apabila nilai signifikan  $F \geq 0.05$  menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama–sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dinyatakan tidak layak digunakan.
  - 2) Apabila nilai signifikan  $F \leq 0.05$  menunjukkan bahwa variabel independen secara Bersama–sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dinyatakan layak digunakan

Hasil uji F model regresi dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 4. 18**  
**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.817	2	199.408	10.215	.000 <sup>b</sup>
	Residual	917.503	47	19.521		
	Total	1316.320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Quality of Worklife

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan table output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalm uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *Quality of Worklife* (X1) dan Motivasi (X2) secara simulant berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Berdasarkan table output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 10,215. Karena nilai F hitung  $23,450 > F$  tabel 3,18, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterimas atau dengan kata lain *Quality of Worklife* (X1) dan Motivasi (X2) secara simulant berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **D. Analisis dan Pembahasan**

##### **1. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial Hubungan *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menjelaskan bahwa *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan. Maka dengan demikian pula Hipotesis yang diajukan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh yang positif di dalam penelitian ini.

*Quality of Worklife* merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif (Nawawi, 2016).

Pada *research* ini menunjukkan bahwa *Quality of Worklife* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil quisioner atau angket menunjukkan para karyawan memiliki rasa bangga saat bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kebanggaan saat bekerja di PT. Dimensi Citra Semesta menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi *Quality of Worklife* para karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyebutkan *Quality of Worklife* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu dari (Purnomo & Ardhiyah, 2019), (Mulyana *et al.*, 2021), (Klaas, *et.*, al 2021) yang menyatakan bahwa *Quality of Worklife* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian kali ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu dari (Langoy *et al.*, 2019), (Christiadi, *et.*, al 2020) yang menyatakan bahwa *Quality of Worklife* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Terdapat Pengaruh Tidak Signifikan Secara Parsial Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menjelaskan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan. Maka dengan demikian pula Hipotesis yang diajukan tidak mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh yang positif di dalam penelitian ini.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Pada *research* ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber hal tersebut karena karyawan pada PT. Dimensi Citra

Semesta sudah memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan dibekali dengan training perihal job descnya, dan tanpa motivasi para karyawan juga bisa melaksanakan tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyebutkan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu dari (Arianti & Karmila, 2019), yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun hasil penelitian kali ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu dari (Faris & Hadi, 2019), (Wondal *et al.*, 2019), (Nurul & Rahardja, 2019), (Iswanto, *et.*, al 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Simultan Hubungan *Quality of Worklife* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menjelaskan bahwa *Quality of Worklife* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan. Maka dengan demikian pula Hipotesis yang diajukan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh yang positif di dalam penelitian ini.

. *Quality of Worklife* adalah tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas- dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan (Russel, 2014). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan

keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, idak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang didasarkan pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan dan waktu berdasarkan standar serta kriteria yang ditetapkan. Banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah *Quality of Worklife* serta Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyebutkan *Quality of Worklife*, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu dari (Purnomo & Ardhiyah, 2019), (Christiadi, *et., al* 2020) yang menyatakan bahwa *Quality of Worklife* dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.