

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan 205 responden, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Work Life Balance*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja karyawan PT Wihadil pada tahun 2025. Hasilnya menunjukkan hal-hal berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Menurut hasil analisis regresi, *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Nilai *t* hitung 24,733 lebih besar daripada nilai *t* tabel 1,978, dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar daripada 0,05. Besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja adalah 82,7%. Variabel lain di luar penelitian memengaruhi sisa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak positif dan signifikan pada keinginan untuk bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Selain itu, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *t* hitung 15,997 lebih besar dari *t*-tabel 1,978 dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05, kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah 66,7 persen. Variabel lain di luar penelitian memengaruhi bagian yang tersisa. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja secara positif

dan signifikan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

gaya kepemimpinan (X3) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai thitung 10,180 lebih besar dari nilai ttabel 1,978 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja adalah 44,7%, dan variabel lain di luar penelitian mempengaruhi sisa. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X4) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung dan signifikansi menunjukkan bahwa thitung lebih besar daripada t-tabel dan sig kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Y

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 320,216 lebih besar daripada F tabel 2,68, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) sangat dipengaruhi oleh *Work Life Balance* (X1), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4). Berikut ini adalah persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini:

$$Y = 2,693 + 0,759X1 + 0,356X2 + 0,133X3 + e$$

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT Wihadil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *work life balance*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, manajemen PT Wihadil harus melakukan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan kebijakan *Work Life Balance*, seperti memberi karyawan fleksibilitas waktu kerja atau cuti untuk mendukung keseimbangan hidup mereka.
2. Memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja mereka.
3. Mengembangkan gaya kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan, yakni karyawan mendapatkan hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, hanya ada empat variabel bebas yang dibahas: *work life balance*, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih lanjut harus mencakup variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, kepuasan karyawan, atau kepribadian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013– 2015.
- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja :Tinjauan Pustaka. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5 (1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. asahimas flat glass tbk). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Aulia, N. A., Kasra, M., & Haedar, H. (2019). pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan (studi kasus PT. Telkom Cabang Palopo). *Jurnal Manajemen stie Muhammadiyah Palopo*, 4 (1), 25–29. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i1.300>
- Harahap, S. W., & Kaiman Turnip, R. L. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Tesis Oleh : Sri Wahyuni Harahap Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur S.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*,

1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). *analysis of the work environment in improving work productivity office* Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 1480-1496. 10(4), 1480–1496.

Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit ptsp Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18
<https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123.
<https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Kartika, T. (2020). Literasi Pariwisata: dari Lokal Hingga Global. Deepublish, 2008, 24. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=iNjuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kartika,+T.+\(2020\).+Literasi+Pariwisata:+dari+Lokal+Hingga+Global.+Deepublish.&ots=8yu9P27LGh&sig=rhy7JNRUuISV5jUmhNgAk1090&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=iNjuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kartika,+T.+(2020).+Literasi+Pariwisata:+dari+Lokal+Hingga+Global.+Deepublish.&ots=8yu9P27LGh&sig=rhy7JNRUuISV5jUmhNgAk1090&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Mahmudin, Sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara *the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of*. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.

Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22. pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan hotel kota bandar lampung. (n.d.).

Program, S., Manajemen, S., Tinggi, I., Ekonomi, Y. A. I., Krisma, A., & Arifin, Z. (n.d.). pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pt. ravinco process & packaging jakarta.

Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.

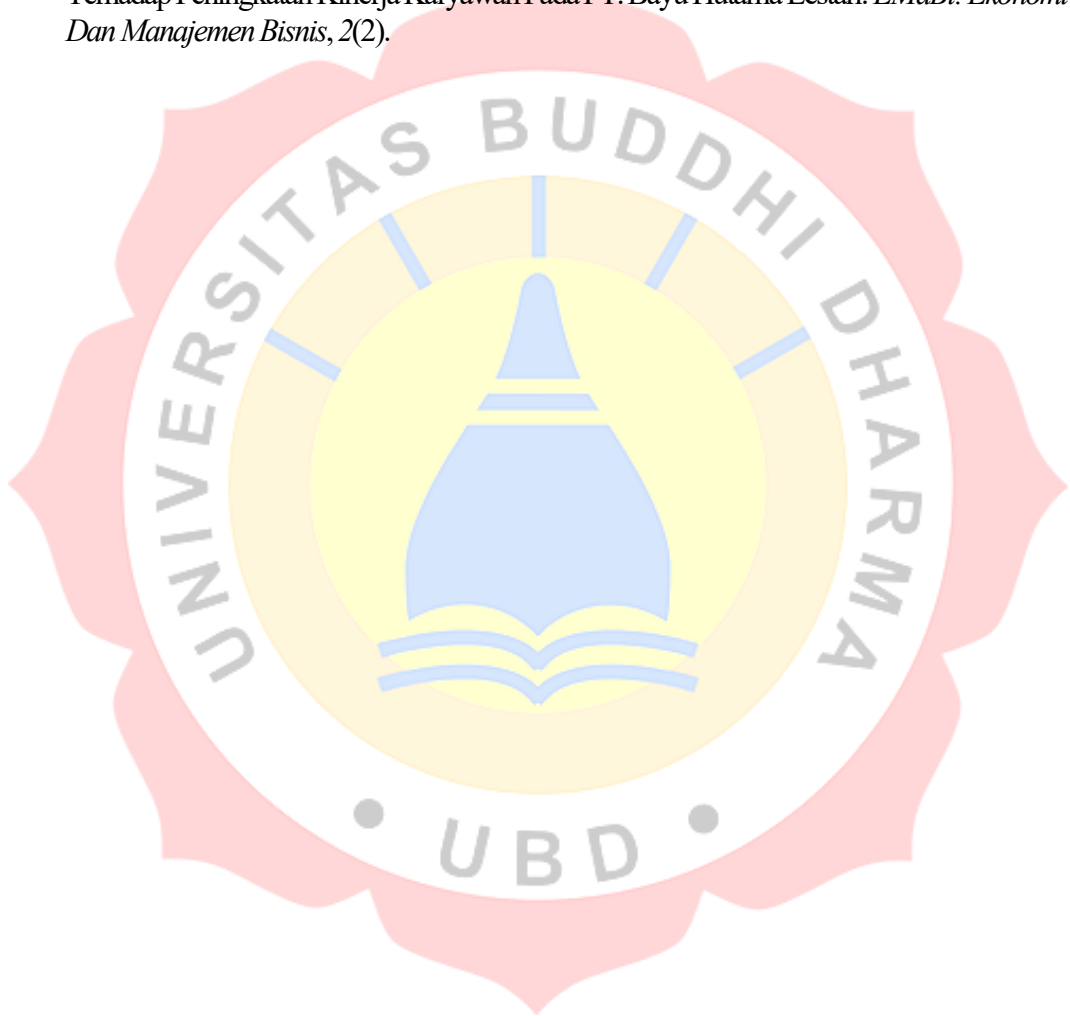
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>

- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*,3(3),290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sibarani, A. T. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- Siska Pertiwi, Hablil Ikhwana, & Siti Wardah Pratidina Nasution. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*,4(2),12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
- Sutrisno.(2019).FaktorMempengaruhiMotivasi.117.https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/197832BABII.pdf
- Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.47134/innovative.v2i1>
- Yanti, L. D., & Hartono, L. (2019). *Effect of Leverage, Profitability and Company Size on Tax Aggressiveness. (Empirical Study: Subsector Manufacturing Companies Food, Beverage, Cosmetics and Household Purposes Manufacturing Listed on the Indonesia Stock Exchange for 2014-2017)*. *ECo-Fin*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.52>
- Thio, R., & Limajatini, L. (2023). Pengaruh Laba Fiskal, Arus Kas Operasi, dan Kesulitan Finansial terhadap Manajemen Laba (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Otomotif & Komponen yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2022). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Belina, N., & Andy, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura

Makmur. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).

Kusnawan, R. P., & Janamarta, S. (2025). Pengaruh Promosi, Kualitas Produk, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Tokopedia (Studi Kasus Pada Konsumen Marketplace Tokopedia Di Kota Tangerang). *NIKAMABI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1).

Felicia, J. P., & Sugandha, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Identitas Pribadi:**

Nama : Jerrell Alverndyo
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 3 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Buddha
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Taman Cibodas, Jl. Kenanga II Blok C 9 No 28
Tangerang, Banten
Nomor Telepon : 0819-9810-3477
Email : jerrellalverndyo03@gmail.com
IPK : 3,17

**Riwayat Pendidikan:**

SD : SD Bonavita
SMP : SMP Bonavita
SMK : SMK Bonavita
Universitas : Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 31 Juli 2025

Jerrell Alverndyo



PT Wihadil

Jl. Dipati Unus No. 29 Kel. Cibodas, Kec. Cibodas
Kota Tangerang 15138, Banten - Indonesia
Telp. (021) 5522660 - 5525158 <https://www.wihadil.com>



Tangerang, 8 Agustus 2025
No. : 029/HRGA-WHD/VIII/2025

Kepada Yth :

Bapak Fidelis Wato Tholok, SE., M.M

Ka. BAA-Biro Administrasi Akademik

Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir

Tangerang 15115 - Banten

Perihal :

Jawaban Permohonan Penelitian Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma

Dengan hormat,

Terkait dengan Surat Permohonan Penelitian dari Universitas Buddhi Dharma Nomor 001/Perm/BAA/VII/2025 tertanggal 8 Agustus 2025, maka disampaikan bahwa mahasiswa Universitas Buddhi Dharma yang tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Jerrell Alverndyo**
NIM : 20210500053
Jurusan : Manajemen

Telah menyetujui terlebih dahulu kegiatan penelitian di Departemen HRGA Perusahaan PT. WIHADIL yang beralamat di Jalan Dipati Unus No. 29 Kelurahan Cibodas, Kecamatan Cibodas, Kota Tangerang dan telah dilaksanakan kegiatan penelitian dimulai dari tanggal 24 Maret 2025 sampai dengan 24 Juni 2025 (selama 3 bulan).

Demikian surat jawaban ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. WIHADIL

SETIO WAHONO

HRGA Manager



CC : - Management PT. WIHADIL
- Arsip

LAMPIRAN -LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Kuesioner Penelitian

Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan nama saya **Jerrell Alverndyo (20210500053)**, mahasiswa dari Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi.

Saya membuat kuisisioner ini untuk mengumpulkan data mengenai penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wihadil Tahun 2025**".

Adapun penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir skripsi saya di Universitas Buddhi Dharma yang berlokasi di Tangerang, dan kuisisioner ini akan saya gunakan untuk keperluan akademis dan skripsi. Semua data yang di isi oleh para responden bersifat private dan dijaga kerahasiaannya, untuk itu saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat mengisi kuisisioner ini berdasarkan pengalaman yang dirasakan oleh masing-masing personal.

Berikut adalah link kuisisioner <https://forms.gle/dTGuocFmJfBts1ds6>
Atas waktu dan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



Jerrell Alverndyo
20210500053

Data Responden**Nama Lengkap Responden**

: Jawaban Anda :

Jenis kelamin

: Laki - Laki / Perempuan

Usia

: Jawaban Anda

Jabatan

- ☐ Manager
- ☐ Supervisor
- ☐ Staff

Pernyataan

- 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2= Tidak Setuju (TS)
- 3= Netral (N)
- 4= Setuju (S)
- 5= Sangat Setuju (SS)



Lampiran 2 Form Pertanyaan Variabel X1 *Work Life Balance*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Jam bekerja yang panjang dapat membatasi waktu untuk aktivitas pribadi.					
2	Waktu bertemu keluarga dapat terganggu akibat jadwal kerja yang padat.					
3	Kesempatan untuk menikmati waktu pribadi sering terpotong oleh tuntutan pekerjaan.					
4	Tanggung jawab pribadi dapat mengganggu fokus saat menyelesaikan pekerjaan.					
5	Masalah keluarga berpotensi menurunkan konsentrasi kerja.					
6	Kewajiban pribadi dapat menyebabkan terganggunya performa kerja.					
7	Aktivitas sosial di luar pekerjaan membantu menjaga keseimbangan kehidupan pribadi.					
8	Pendapatan dari pekerjaan mendukung kesejahteraan kehidupan keluarga					
9	Ilmu yang diperoleh dari pekerjaan dapat bermanfaat dalam kehidupan pribadi.					
10	Dukungan keluarga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					

Lampiran 3 Form Pertanyaan Variabel X2 Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diterima harus sesuai dengan standar perusahaan.					
2	Kenaikan gaji diberikan berdasarkan pencapaian kinerja.					
3	Upah lembur atau sistem borongan dapat meningkatkan penghasilan.					
4	Bonus diberikan saat target kerja berhasil dicapai.					
5	Tunjangan jabatan menjadi bagian dari bentuk penghargaan tidak langsung.					
6	Tunjangan kesehatan membantu pekerja menjaga kondisi fisik.					
7	Tunjangan hari tua memberikan rasa aman terhadap masa depan.					
8	Lingkungan kerja yang nyaman menjadi bentuk kompensasi non-finansial.					
9	Fasilitas kerja yang memadai menunjang produktivitas.					
10	Cuti dan waktu istirahat diperlukan untuk menjaga keseimbangan kerja.					

Lampiran 4 Form Pertanyaan Variabel X3 Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin cepat dalam mengambil keputusan saat situasi mendesak					
2	Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.					
3	Pemimpin memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja.					
4	Pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja.					
5	Pemimpin menyampaikan instruksi kerja dengan jelas dan tegas.					
6	Pemimpin terbuka terhadap aspirasi dari bawahan					
7	Pemimpin mampu mengatur disiplin kerja secara adil.					
8	Pemimpin menyelesaikan konflik antarpegawai secara objektif.					
9	Pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan tim kerja.					
10	Pemimpin tetap tenang dalam tekanan dan mampu mengendalikan emosi.					

Lampiran 5 Form Pertanyaan Variabel Variabel X4 Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kebersihan lingkungan kerja dijaga dengan baik oleh pemimpin.					
2	Keamanan kerja menjadi prioritas dalam pengelolaan ruang kerja.					
3	Pencahayaan dan ventilasi ruangan dipastikan memadai.					
4	Tata letak ruang kerja diatur secara ergonomis dan nyaman.					
5	Alat kerja yang lengkap dan layak disediakan bagi karyawan.					
6	Suasana kerja yang harmonis diciptakan demi kenyamanan tim.					
7	Pemimpin terbuka terhadap pendapat dan masukan dari karyawan.					
8	Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mental bawahan.					
9	Ilmu yang diperoleh dari pekerjaan membantu memperbaiki kehidupan pribadi.					
10	Dukungan keluarga berperan penting dalam membangun motivasi kerja..					

Lampiran 6 Form Pertanyaan Variabel Y Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji pokok yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari.					
2	Waktu istirahat yang cukup membantu menjaga produktivitas kerja.					
3	Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja tersedia secara memadai.					
4	Stabilitas pekerjaan memberikan rasa aman dari ancaman PHK.					
5	Hubungan kerja yang baik tercipta di antara sesama rekan kerja.					
6	Lingkungan kerja yang suportif membuat karyawan merasa diterima.					
7	Apresiasi diberikan atas pencapaian kinerja karyawan.					
8	Kepercayaan diberikan kepada karyawan atas kemampuan mereka.					
9	Kesempatan pelatihan dan promosi tersedia bagi yang berprestasi.					
10	Rasa bangga terhadap pekerjaan meningkatkan semangat kerja.					

[illegible]

45	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
46	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	38
47	4	3	2	3	4	2	4	5	4	5	36
48	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	44
51	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
52	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
53	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	45
54	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	42
55	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	34
56	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	40
57	4	4	3	4	5	2	5	3	5	5	40
58	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	35
59	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
60	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
61	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
62	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	45
63	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	38
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	5	4	3	3	3	3	2	4	4	34
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
67	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
68	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
69	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	38
70	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
71	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	37
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
75	5	3	4	4	1	5	1	5	5	5	38
76	5	4	5	4	2	4	5	5	3	4	41
77	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
78	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	40
79	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	44
80	2	5	2	3	4	4	3	5	5	5	38
81	2	3	3	2	4	3	2	4	4	5	32
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	30
84	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
85	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
86	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
87	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
88	2	4	4	2	5	3	4	5	5	5	39
89	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
90	2	2	2	3	4	3	3	4	4	5	32
91	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
92	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	44

93	3	3	4	4	2	2	5	4	3	5	35
94	2	2	1	2	5	5	5	5	4	5	36
95	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	36
96	3	2	2	4	2	1	5	5	5	5	34
97	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46
98	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
99	4	2	3	3	4	2	3	4	5	2	32
100	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	46
101	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	45
102	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	43
103	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	41
104	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
105	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	36
106	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
109	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36
110	3	3	2	4	3	4	4	5	5	5	38
111	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	43
112	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
113	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
114	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	38
115	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	45
116	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	29
117	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	40
118	5	3	3	3	4	2	3	3	2	5	33

Lampiran 8 Hasil Kuisisioner X2

[illegible]

[illegible]

Lampiran 9 Hasil Kuisisioner X3

[illegible]

[illegible]

Lampiran 10 Hasil Kuisisioner X4

NO	Lingkungan Kerja (X4)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X4
1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	43
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	39
10	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36
14	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
15	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
18	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
22	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
23	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
24	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	40
25	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46
26	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
28	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	43
32	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	46
33	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
34	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
35	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
36	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	43
37	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	34

[illegible]

Lampiran 11 Hasil Kuisisioner Variabel Y

[illegible]

[illegible]

Lampiran 12 Tabel R per Variabel

Lampiran Tabel r per Variabel

Tabel r untuk X1 (Work Life Balance)

df = (N2)	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
116	0.1652	0.1807	0.1988	0.2130	0.2547

Tabel r untuk X2 (Kompensasi)

df = (N2)	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
116	0.1652	0.1807	0.1988	0.2130	0.2547

Tabel r untuk X3 (Gaya Kepemimpinan)

df = (N2)	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
116	0.1652	0.1807	0.1988	0.2130	0.2547

Tabel r untuk X4 (Lingkungan Kerja)

df = (N2)	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
116	0.1652	0.1807	0.1988	0.2130	0.2547

Tabel r untuk Y (Motivasi Kerja)

df = (N2)	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
116	0.1652	0.1807	0.1988	0.2130	0.2547

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected - Total Correlation* dari output SPSS dengan nilai **r tabel**. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 205 orang, sehingga nilai **r tabel pada taraf signifikansi 5% (dua sisi)** adalah sebesar **0,181**.

Suatu dinyatakan **valid** apabila nilai *Corrected - Total Correlation* > **r tabel (0,181)**.

Lampiran III. Data Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	78	66,1	66,1	66,1
	Perempuan	40	33,9	33,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	3	2,5	2,5	2,5
	22	4	3,4	3,4	5,9
	23	12	10,2	10,2	16,1
	24	11	9,3	9,3	25,4
	25	18	15,3	15,3	40,7
	26	19	16,1	16,1	56,8
	27	10	8,5	8,5	65,3
	28	6	5,1	5,1	70,3
	29	2	1,7	1,7	72,0
	30	7	5,9	5,9	78,0
	31	2	1,7	1,7	79,7
	32	3	2,5	2,5	82,2
	33	1	,8	,8	83,1
	34	1	,8	,8	83,9
	35	2	1,7	1,7	85,6
	37	3	2,5	2,5	88,1
	40	1	,8	,8	89,0
	44	3	2,5	2,5	91,5
	45	3	2,5	2,5	94,1
	46	1	,8	,8	94,9
	48	1	,8	,8	95,8
	49	1	,8	,8	96,6
	50	2	1,7	1,7	98,3
	54	1	,8	,8	99,2
	56	1	,8	,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manager	6	5,1	5,1	5,1
	Staff	103	87,3	87,3	92,4
	Supervisor	9	7,6	7,6	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Lampiran IV. Uji Validitas & Reliabilitas Work Life Balance (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1. Jambekerjayangpanjangdapatmembatasiw	36,26	23,494	,522	,795
@2. Waktubertemukeluargadapatgangguakiba	36,25	23,059	,566	,790
@3. Kesempatanuntukmenikmatiwaktupribadise	36,47	22,628	,542	,792
@4. Tanggungjawabpribadidapatmengganggufo	36,73	22,798	,557	,790
@5. Masalahkeluargaberpotensi menurunkankons	36,60	23,028	,476	,800
@6. Kewajibanpribadidapatmenyebabkantergang	36,97	22,751	,472	,802
@7. Aktivitasosialdiuarpekerjaanmembantume	36,42	23,494	,521	,795
@8. Pendapatandaripekerjaanmendukungkesejah	36,14	24,364	,524	,796
@9. Ilmuyangdiperolehdaripekerjaandapatberma	36,15	24,917	,434	,804
@10. Dukungankeluargadapatmeningkatkansem	35,89	25,825	,346	,811

Lampiran 13 Uji Validitas & Reliabilitas Kompensasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1. Gaji yang diterima harus sesuai dengan standar	40,20	17,924	,392	,859
@2. Kenaikan gaji diberikan berdasarkan pencapaian	40,01	17,154	,723	,826
@3. Upah lembur atau sistem borong dapat memenuhi	40,14	17,680	,501	,846
@4. Bonus diberikan saat target kerja berhasil dicapai	40,04	17,323	,618	,834
@5. Tunjangan jabatan menjadi bagian dari bentuk	40,18	17,430	,571	,838
@6. Tunjangan kesehatan membantu pekerjaan	40,05	17,433	,669	,830
@7. Tunjangan hari tua memberikan rasa aman	39,98	18,051	,546	,841
@8. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi bentuk	40,04	18,314	,473	,847
@9. Fasilitas kerja yang memadai menunjang produksi	39,97	18,076	,586	,838
@10. Cuti dan waktu istirahat diperlukan untuk	39,87	18,163	,583	,838

Lampiran 14 Uji Validitas & Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1. Pemimpin cepat dalam mengambil keputusan	40,00	22,803	,443	,915
@2. Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses	39,97	21,674	,638	,900
@3. Pemimpin memberikan dorongan untuk mening	39,72	21,588	,750	,892
@4. Pemimpin memberikan penghargaan atas penc	39,72	22,442	,736	,894
@5. Pemimpin menyampaikan instruksi yang jelas	39,71	22,070	,714	,895
@6. Pemimpin terbuka terhadap aspirasi dan baw	39,67	22,787	,672	,898
@7. Pemimpin mampu mengatur disiplin kerja sece	39,68	22,340	,700	,896
@8. Pemimpin menyelesaikan konflik antar pegawai	39,86	22,022	,700	,896
@9. Pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan	39,75	21,661	,660	,898
@10. Pemimpin tetap tenang dalam tekanan dan m	39,69	22,097	,761	,893

Lampiran 15 Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1. Kebersihanlingkungankerjadijagadenganbai	39,94	18,022	,402	,862
@2. Keamanankerjamenjadiprioritasdalampenge	39,60	18,225	,655	,832
@3. Pencahayaandanventilasiurangandipastikan	39,54	18,883	,545	,841
@4. Tataletakruangkerjadiatursacaraergonomis	39,51	18,867	,557	,840
@5. Alatkerjayanglengkapdanlayakdisediakanb	39,47	18,114	,565	,839
@6. Suasanakerjayangharmonisdiciptakandemi	39,44	18,214	,634	,833
@7. Pemimpinterbukaterhadap pendapatdanmas	39,46	17,738	,667	,830
@8. Pemimpinmenunjukkankepedulianterhadapk	39,58	18,127	,611	,835
@9. Ilmuyangdiperolehdaripekerjaanmembantu	39,55	18,865	,536	,841
@10. Dukungankeluargaberperanpentingdalam	39,38	19,469	,512	,844

Lampiran 16 Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1. Gajipokokyangditerimacuk upuntukmemenu	39,58	21,101	,277	,909
@2. Waktuistirahatyangcukup membantumenjag	38,96	20,024	,714	,869
@3. Jaminankesehatandankes alamatankerjaters	38,98	19,829	,686	,870
@4. Stabilitaspekerjaanmember ikanrasaamanda	39,02	19,436	,733	,867
@5. Hubungankerjayangbaikter ciptadiantarases	39,02	19,350	,733	,867
@6. Lingkungankerjayangsupor tifmembuatkarya	38,96	19,904	,719	,869
@7. Apresiasiidiberikanataspen capaiankinerjakar	38,97	20,631	,632	,875
@8. Kepercayaandiberikankepa dakaryawanatask	39,04	19,785	,676	,871
@9. Kesempatanpelatihandanpr omositersediaba	39,14	19,776	,577	,878
@10. Rasabangaterhadappeker jaanmeningkatk	38,93	20,132	,656	,873

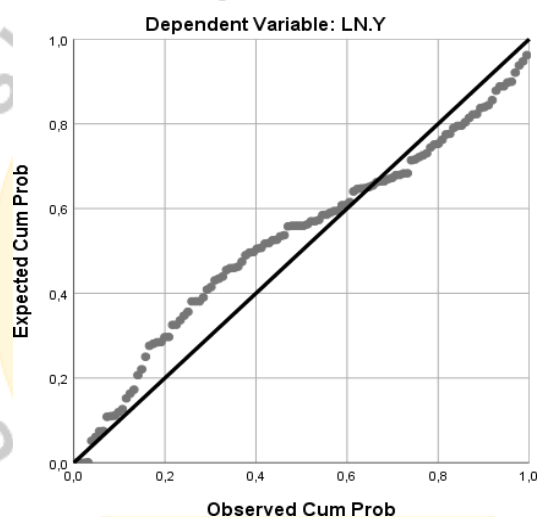
Lampiran 17 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
LN.Y	3,7637	,11826	118
LN.X1	3,6906	,13605	118
LN.X2	3,7896	,11124	118
LN.X3	3,7809	,12835	118
LN.X4	3,7767	,11365	118

Lampiran 18 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0088983
	Std. Deviation	,04868222
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,040
	Negative	-,049
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,315	,258		1,219	,225		
	LN.X1	,183	,061	,210	2,979	,004	,668	1,496
	LN.X2	,143	,095	,134	1,508	,134	,421	2,377
	LN.X3	,149	,092	,162	1,616	,109	,331	3,026
	LN.X4	,442	,102	,425	4,352	,000	,349	2,866

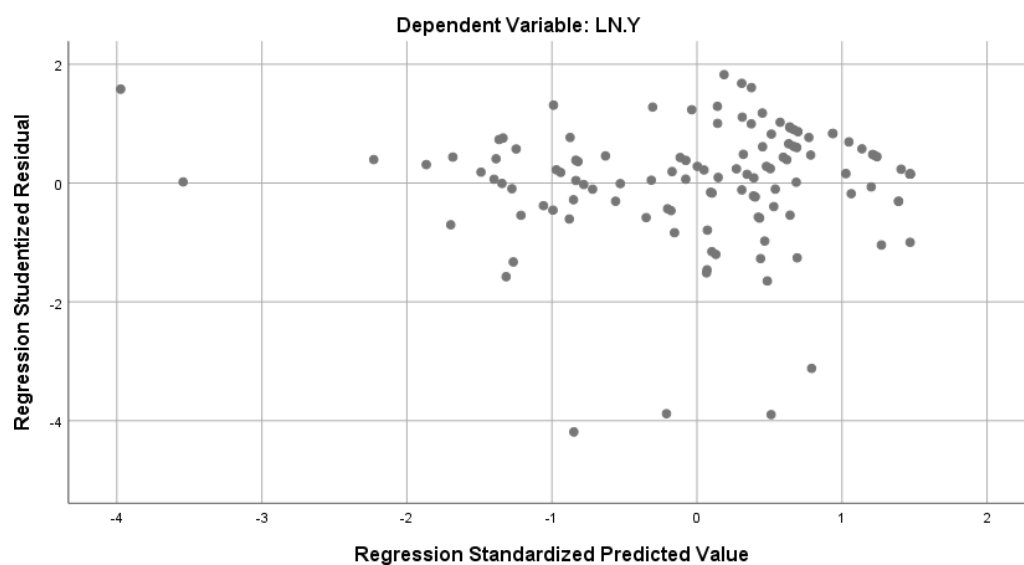
a. Dependent Variable: LN.Y

Collinearity Diagnostics ^a								
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	LN.X1	LN.X2	LN.X3	LN.X4
1	1	4,998	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,001	79,207	,00	,81	,00	,06	,06
	3	,001	90,671	,85	,06	,00	,11	,01
	4	,000	132,093	,07	,10	,98	,16	,04
	5	,000	154,813	,08	,03	,01	,67	,89

a. Dependent Variable: LN.Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran 19 Uji Statistik

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,790 ^a	,624	,611	,07377	,624	46,920	4	113	,000	2,385

a. Predictors: (Constant), LN.X4, LN.X1, LN.X2, LN.X3
b. Dependent Variable: LN.Y

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,315	,258		1,219	,225		
	LN.X1	,183	,061	,210	2,979	,004	,668	1,496
	LN.X2	,143	,095	,134	1,508	,134	,421	2,377
	LN.X3	,149	,092	,162	1,616	,109	,331	3,026
	LN.X4	,442	,102	,425	4,352	,000	,349	2,866

a. Dependent Variable: LN.Y

Lampiran 20 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,315	,258		1,219	,225		
	LN.X1	,183	,061	,210	2,979	,004	,668	1,496
	LN.X2	,143	,095	,134	1,508	,134	,421	2,377
	LN.X3	,149	,092	,162	1,616	,109	,331	3,026
	LN.X4	,442	,102	,425	4,352	,000	,349	2,866

a. Dependent Variable: LN.Y

Lampiran 21 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,021	4	,255	46,920	,000 ^b
	Residual	,615	113	,005		
	Total	1,636	117			

a. Dependent Variable: LN.Y

b. Predictors: (Constant), LN.X4, LN.X1, LN.X2, LN.X3