



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1531-1545

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Regional V Kawasan Timur Indonesia Makassar

Khairin Inayah¹, Asriati², Sitti Marhumi³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, FEB, Universitas Muhammadiyah Makassar

khairininayah15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. *Quality of work life* dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dan tingkat motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel *quality of work life*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain kuesioner, teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan dokumentasi guna melengkapi dan memperkuat data penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda serta pengujian hipotesis melalui uji t, yang diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan memperkuat motivasi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: *Quality Of Work Life*, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik formal maupun informal. Hal ini karena manusia adalah elemen produksi utama, di mana perusahaan memanfaatkan tenaga kerja untuk mengelola dan mengawasi berbagai tugas. Setiap individu memiliki keunikan tersendiri, namun tetap dapat bekerja sama dan berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh sebab itu, diperlukan pengaturan dan pengorganisasian agar interaksi tersebut lebih terstruktur, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Melihat kinerja karyawan menjadi salah satu cara untuk mengukur kualitas sumber daya manusia disuatu organisasi (Wati & Baskoro, 2021). Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan atau rekan kerja sedangkan Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat karyawan seperti motivasi, tujuan dan harapan (Pujiyanto et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang memadai adalah kinerja yang dilakukan

dengan maksimal, bermakna dan yang sejalan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik mampu meningkatkan kondisi perusahaan yang mampu menghadapi persaingan yang ketat saat ini. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja atau prestasi karyawan meliputi banyaknya pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu yang diperlukan, serta kerjasama. (Aziza & Andriany, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Lestary & Chaniago, 2018). Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat berinovasi dan berkreasi secara optimal (Pujianto et al., 2022). Salah satu konsep untuk menciptakan sebuah lingkungan perusahaan yang baik adalah konsep *quality of worklife* (Supriaddin, 2020).

Quality of worklife berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan dan kehidupan kerja mereka dan juga membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu Perusahaan (Lisabella & Hasmawaty, 2021). menemukan Quality of Work Life berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Mufti Hasan Alfani (2018) menemukan Quality of Work Life berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, Muhammad Arya Dwiguna (2021).

Selain *quality of work life* aspek yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Novrita, 2021). Sumber daya manusia dalam perusahaan memainkan peran kunci dalam membawa perusahaan menuju arah yang baik atau buruk, oleh karena itu kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada karyawannya yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya (Alfianika Maharani et al., 2023). Menurut (Alfianika Maharani et al., 2023) “kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan.

PT. Telkom Indonesia Regional V KTI (Kawasan Timur Indonesia) yang berpusat di Makassar adalah salah satu dari beberapa wilayah operasi PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. yang menangani area di bagian timur Indonesia. Regional V KTI meliputi beberapa provinsi seperti Sulawesi, Kalimantan, Maluku, dan Papua. PT Telkom Indonesia adalah perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa dan jaringan telekomunikasi, serta penyedia layanan internet, data, dan layanan digital lainnya.

Regional V KTI berperan penting dalam mendukung infrastruktur telekomunikasi di wilayah ini, yang mencakup pengembangan layanan telepon, internet broadband, dan solusi digital bagi masyarakat serta berbagai sektor bisnis. Sebagai pusat operasi Telkom di Kawasan Timur Indonesia, Telkom Regional V KTI memiliki tantangan unik dalam menghadirkan layanan berkualitas tinggi di area dengan infrastruktur yang lebih beragam dan kebutuhan konektivitas yang semakin meningkat.

Fenomena masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Regional V KTI. Penelitian ini berusaha untuk memahami sejauh mana kualitas kehidupan kerja dan motivasi dapat meningkatkan atau menghambat kinerja karyawan, mengingat pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan model matematis. Dalam penelitian ini, penulis tidak hanya menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur, tetapi juga penting untuk membangun hipotesis yang relevan dengan fenomena alam yang diteliti. Penelitian ini

bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian terhadap karyawan di PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar, yang beralamat di Jl.A. P. Petarani No. 2, Gn Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90223. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, yaitu dari bulan Mei – Juni 2025.

3. Hasil dan Diskusi

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 67 responden berupa daftar pertanyaan terkait dengan karakteristik responden serta variabel yang meliputi *quality of work life* (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang di bagikan kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V Kawasan Timur Indonesia Makassar. Adapun deskripsinya sebagai berikut:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin mengelompokkan individu ke dalam kategori laki-laki dan perempuan. Data ini memberikan gambaran mengenai proporsi partisipasi berdasarkan kriteria jenis kelamin. Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan jumlah persentase berdasarkan jenis kelamin yang ikut partisipasi.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	26	39%
Perempuan	41	61%
Jumlah	67	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase sebesar 39% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 41 orang dengan persentase sebesar 61%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding reponden laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 21 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	14	21%
31 – 40 Tahun	28	41%
> 40 Tahun	25	38%
Jumlah	67	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang berusia dibawah 21 tahun, adapun responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 21%, sedangkan responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase sebesar 41%, dan responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 38%. Maka dalam hal ini dapat

disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori usia yaitu usia 31 – 40 tahun sebanyak 28 orang (41%).

- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan
Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	37	54%
Diploma	4	6%
S1	23	36%
S2	3	4%
Jumlah	67	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 37 orang dengan persentase sebesar 54%, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 6%, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 36%, dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 4%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam kategori pendidikan yaitu SMA/Sederajat berjumlah 37 orang (54%).

- d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja
Berikut ini merupakan data responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	15	22%
6 – 10 Tahun	45	68%
> 10 Tahun	7	10%
Total	67	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 22%, responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 45 orang dengan persentase sebesar 68%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori lama bekerja yaitu diatas 6 – 10 tahun berjumlah 45 orang (68%).

- e. Karakteristik responden berdasarkan jabatan
Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Manajer	2	3%
Staf	65	97%
Total	67	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan manajer berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 3%, dan responden dengan jabatan staf berjumlah 65 orang dengan persentase sebesar 97%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori jabatan yaitu staf berjumlah 65 orang (97%).

2. Analisis data

a. Uji kualitas data

Dalam memperoleh pengumpulan data harus melalui prosedur yang menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk menggunakan kuesioner yang digunakan.

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari responden atau sampel penelitian. Dalam menggunakan hasil penelitian agar valid dan reliabel haruslah memiliki syarat mutlak seperti mengetahui bagaimana tingkat ketepatan instrument yang digunakan dan haruslah dicari nilai r tabel dan r hasil dengan program SPSS. Adapun nilai r tabel pada taraf signifikan 5% atau $df = (N-2) = 67 - 2 = 0,240$. Hasil uji validitas secara lengkap diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item total correlation	r-tabel	Ket.
Quality Of Work Life (X1)	X1.1	0.590	0.240	Valid
	X1.2	0.591	0.240	Valid
	X1.3	0.759	0.240	Valid
	X1.4	0.802	0.240	Valid
	X1.5	0.453	0.240	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.566	0.240	Valid
	X2.2	0.686	0.240	Valid
	X2.3	0.644	0.240	Valid
	X2.4	0.603	0.240	Valid
	X2.5	0.674	0.240	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.540	0.240	Valid
	Y.2	0.652	0.240	Valid
	Y.3	0.713	0.240	Valid
	Y.4	0.598	0.240	Valid
	Y.5	0.606	0.240	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel uji validitas variabel diatas, maka pada taraf signifikan 5% dengan nilai r tabel = 0,240, dapat terlihat bahwa semua variabel memenuhi syarat atau dapat dikatakan **valid**.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu objek atau kuesioner yang merupakan indikator atau variabel. Objek atau variabel yang diukur untuk sebuah penelitian harus mempunyai hasil data yang reliabel dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha ($\bar{\alpha}$). Jadi jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan. (Ghozali, 2006: 133) dalam jurnal (Nurusshobakh, 2017). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	0.650	5
Motivasi Kerja (X2)	0.631	5
Kinerja Karyawan (Y)	0.607	5

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa hasil cronbach,s alpha pada masing-masing variabel menunjukkan nilai $\bar{\alpha} > 0,60$. Maka hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dinyatakan **reliabel**.

b. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas variabel dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya $> 0,05$, begitupun sebaliknya jika nilai tingkat signifikasiya $< 0,05$ maka uji normalitas variabel tersebut dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.00992312
Most Extreme Differences	Absolute		0.097
	Positive		0.097
	Negative		-0.059
Test Statistic			0.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.197
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.115
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.106
		Upper Bound	0.123

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas di atas, dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 yaitu dengan nilai sebesar **0,197**, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dinyatakan **normal**.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independen (X) tidak terjadi korelasi atau terjadi masalah multikolinearitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6.081	1.413		4.304	<.001		
	<i>Quality Of Work Life</i>	0.241	0.060	0.332	3.982	<.001	0.711	1.407
	Motivasi Kerja	0.534	0.074	0.599	7.179	<.001	0.711	1.407

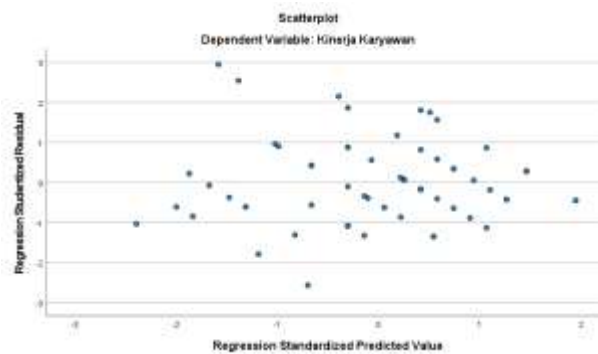
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1 yaitu **0,711** dan nilai VIF dibawah 10 yaitu **1,407**. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Quality Of Work Life* dan Motivasi Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) dalam (Rahmat, 2021) bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot* serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber : Scatterplot SPSS Versi 27, 2025

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas secara acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis regresi linear berganda

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.081	1.413		4.304	<0.001	
<i>Quality Of Work Life</i>	0.241	0.060	0.332	3.982	<0.001	
Motivasi Kerja	0.534	0.074	0.599	7.179	<0.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 6,081 + 0,241 + 0,534 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 6,081 artinya jika nilai variabel *quality of work life* (X1) dan motivasi kerja (X2) sama atau tetap, maka kinerja karyawan adalah sebesar 6,081.
2. Koefisien regresi variabel *quality of work life* (X1) adalah 0,241, artinya jika variabel *quality of work life* meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Ini berarti *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,534, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

d. Analisis koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase dari kinerja karyawan yang dapat diprediksi dengan variabel independen (*quality of work life* dan motivasi) (Nurusshobakh, 2017).

Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.827 ^a	0.683	0.673	1.02558

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Quality Of Work Life
 b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas tersebut, nilai R Square sebesar 0,683 (68,3%), artinya variabel *quality of work life* (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,3%, sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Uji hipotesis

1) Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk melihat pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai sig < 0.05 (5%), maka pengaruh variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y secara signifikan. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan. T tabel dicari dengan cara melihat dari nilai signifikansi 5%, yaitu pada baris n – jumlah variabel independen (X), yang dimana n adalah jumlah sampel.

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.081	1.413		4.304	<0.001
Quality of Work Life	0.241	0.060	0.332	3.982	<0.001
Motivasi Kerja	0.534	0.074	0.599	7.179	<0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisiensi variabel *quality of work life* (X1) ialah **0,332**, artinya pengaruh *quality of work life* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah **positif**, kemudian nilai signifikansi ialah **<0,001** kurang dari **0,05**, maka dapat diartikan berpengaruh signifikan. Kemudian dapat dilihat dari nilai t hitung *quality of work life* (X1) ialah **3,982**, yang dimana diketahui t tabel untuk jumlah data 67 dengan 2 variabel independen (X) ialah $df = n - k = 67 - 2 = 65 = 1,997$. Maka t hitung *quality of work life* (X1) ialah **3,982 > 1,997**, artinya berpengaruh signifikan. Sedangkan koefisiensi variabel Motivasi Kerja (X2) ialah **0,599**, artinya pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah **positif**, kemudian nilai signifikansi ialah **<0,001** kurang dari **0,05**, maka dapat diartikan berpengaruh signifikan. Dan dapat dilihat dari nilai t hitung Motivasi Kerja (X2) ialah **7,179 > 1,997**, artinya berpengaruh signifikan. Maka *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. Maka H1 dan H2 diterima.

A. Pembahasan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dari hasil pengisian kuesioner pada 67 responden, yang diantaranya laki-laki berjumlah 26 orang dan perempuan berjumlah 41 orang dengan usia 21 hingga diatas 40 tahun, bekerja sebagai karyawan PT. Telkom Regional V KTI Makassar.

1. Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *quality of work life* (X1) mendapat respon yang baik. Dimana kriteria penilaian dari 5 pernyataan pada variabel *quality of work life* (X1) mendapat nilai rata-rata skor 4,05.

Indikator persentase tertinggi pada variabel *quality of work life* ini berada pada pernyataan X1.5, “Kompensasi dan tunjangan yang saya terima cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya” dengan angka yang dicapai yaitu 4,25. Hal ini dikarenakan bahwa kompensasi dan tunjangan yang diterima cukup memuaskan bagi karyawan sehingga membuat para karyawan meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Sedangkan indikator dengan persentase terendah pada variabel *Quality Of Work Life* berada pada pernyataan X1.3 “Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan keterampilan di pekerjaan ini” dengan angka yang dicapai 3,76. Hal ini dikarenakan perusahaan masih kurang memperhatikan karyawan dalam program pengembangan karir dan sulit untuk meningkatkan keterampilan dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. **(Hipotesis 1 diterima).**

Quality Of Work Life memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar, makna positif tersebut ialah jika perusahaan memberikan lebih banyak kesempatan kepada karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan berkontribusi terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan agar setiap karyawan menunjukkan sejauh mana mereka merasa puas dalam memenuhi kebutuhan pribadinya, seperti kebutuhan akan kemandirian dalam bekerja di sebuah organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan mempengaruhinya, namun jika perusahaan tidak memberikan kepuasan kehidupan kerja kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat dan tidak menghargai hasil usaha karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Makna positif pada *Quality Of Work Life* ini ialah semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja keras demi perusahaan maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja tersebut. Namun jika *Quality Of Work Life* untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan itu tidak ada maka tingkat semangat kerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi karyawan untuk semangat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fakta lapangan pada perusahaan yang diteliti menunjukkan bahwa perhatian pada *Quality Of Work Life* terhadap karyawan, terkhusus pada memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan setiap karyawan, dapat memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja, sehingga *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil olah data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) mendapat respon yang baik. Dimana kriteria penilaian dari 5 pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) mendapat nilai rata-rata skor 4,34.

Indikator persentase tertinggi pada variabel Motivasi Kerja ini berada pada pernyataan X2.1 “Saya merasa termotivasi saat pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya” dengan angka yang dicapai 4,47. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa termotivasi ketika mendapat pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan indikator dengan persentase terendah pada variabel Motivasi Kerja berada pada pernyataan X2.4 dengan pernyataan “Kesempatan untuk

mengembangkan karir di perusahaan ini membuat saya lebih termotivasi” dengan angka yang dicapai 4,11. Hal ini dikarenakan perusahaan masih kurang atau terbatas dalam program pengembangan karir bagi karyawan yang ingin mengembangkan potensinya.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. (**Hipotesis 2 diterima**).

Berdasarkan fakta lapangan pada perusahaan yang diteliti menunjukkan bahwa kurangnya perhatian pada motivasi karyawan, terkhusus pada pemberian kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan yang dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi dalam pengembangan potensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Para karyawan akan merasa kurang puas dan kurangnya semangat dalam bekerja hingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangatlah penting dalam memperhatikan hal-hal kecil terhadap karyawan terutama pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

1. Analisis karakteristik responden

Karakteristik responden dapat diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 57 orang responden sebagai sampel penelitian. Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden yang meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan yakni sebagai berikut.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	42	74%
Perempuan	15	26%
Jumlah	57	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang dengan persentase sebesar 74% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 26%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding reponden perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 21 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	14	25%
31 – 40 Tahun	24	42%

> 40 Tahun	19	33%
Jumlah	57	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang berusia dibawah 21 tahun, adapun responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 25%, sedangkan responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 42%, dan responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 33%. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori usia yaitu usia 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (42%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	7	12%
Diploma	14	25%
S1	24	42%
S2	8	14%
S3	4	7%
Jumlah	57	100%

Sumber : data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 12%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 25%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 42%, responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 14%. Dan responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam kategori pendidikan terakhir yaitu S1 berjumlah 24 orang (42%).

2. Analisis deskriptif variabel

Analisis deskriptif variabel merupakan salah satu fase yang paling penting dalam analisis data statistik. Hal ini dapat memberi kesimpulan tentang distribusi data penelitian, dapat membantu mendeteksi kesalahan dan outlier, memungkinkan peneliti melihat pola antar variabel, serta dapat mempersiapkan peneliti dalam analisis statistik di masa depan.

a. Data frekuensi variable retensi pegawai (X1)

Tabel 4.6 Distribusi Variabel Retensi Pegawai (X1)

Skala Pengukuran													
Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	3	5.3	25	43.9	29	50.9	57	100.0	4.45

X1.2	0	0.0	1	1.8	4	7.0	36	63.2	16	28.1	57	100.0	4.17
X1.3	0	0.0	1	1.8	2	3.5	34	59.6	20	35.1	57	100.0	4.28
X1.4	0	0.0	4	7.0	7	12.3	25	43.9	21	36.8	57	100.0	4.10
X1.5	0	0.0	0	0.0	1	1.8	35	61.4	21	36.8	57	100.0	4.35
Nilai Rata-Rata													4.27

Sumber : olah data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel Retensi Pegawai (X1) yang terdiri dari 5 pernyataan, dan yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.1 dengan pernyataan “Saya merasa perusahaan memberikan peluang pengembangan karir yang baik”, dengan angka yang dicapai yaitu 4,45, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.4 dengan pernyataan “Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya diperusahaan ini”, dengan angka yang dicapai 4,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Retensi Pegawai (X1) mendapat respon yang baik dengan perolehan nilai rata-rata 4,27.

a. Data frekuensi variabel sistem penempatan pegawai (X2)

Tabel 4.7 Distribusi Variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2)

Skala Pengukuran													
Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0.0	0	0.0	1	1.8	20	35.1	36	63.2	68	100.0	4.61
X2.2	0	0.0	0	0.0	1	1.8	17	29.8	39	68.4	68	100.0	4.66
X2.3	0	0.0	1	1.8	3	5.3	14	24.6	39	68.4	68	100.0	4.59
X2.4	0	0.0	0	0.0	5	8.8	25	43.9	27	47.4	68	100.0	4.38
X2.5	0	0.0	0	0.0	3	5.3	23	40.4	31	54.4	68	100.0	4.49
Nilai Rata-Rata													4.55

Sumber : olah data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2) yang terdiri dari 5 pertanyaan, dan yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.2 dengan pernyataan “Proses penempatan pegawai dilakukan secara adil dan transparan”, dengan angka yang dicapai 4,66, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.4 dengan pernyataan “Saya merasa penempatan kerja saya meningkatkan produktivitas dan kinerja saya”, dengan angka yang dicapai 4,38. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel sistem penempatan pegawai mendapat respon yang baik dengan perolehan nilai rata-rata 4,55.

b. Data frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.8 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skala Pengukuran							
Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Mean

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0.0	0	0.0	1	1.8	27	47.4	29	50.9	68	100.0	4.49
Y.2	0	0.0	0	0.0	1	1.8	28	49.1	28	49.1	68	100.0	4.47
Y.3	0	0.0	0	0.0	4	7.0	24	42.1	29	50.9	68	100.0	4.43
Y.4	0	0.0	1	1.8	1	1.8	25	43.9	30	52.6	68	100.0	4.47
Y.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	40.4	34	59.6	68	100.0	4.59
Nilai Rata-Rata													4.49

Sumber : olah data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 5 pertanyaan, dan yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.5 dengan pernyataan “Kinerja saya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”, dengan angka yang dicapai 4,59, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.3 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi” dengan angka yang dicapai 4,43. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja mendapat respon yang baik dengan perolehan nilai rata-rata 4,49.

f. Uji hipotesis

2) Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk melihat pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai sig < 0.05 (5%), maka pengaruh variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y secara signifikan. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan. T tabel dicari dengan cara melihat dari nilai signifikansi 5%, yaitu pada baris n – jumlah variabel independen (X), yang dimana n adalah jumlah sampel.

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.440	2.919		4.262	<0.001
	Reward	0.221	0.108	0.262	2.035	0.047
	Motivasi	0.234	0.112	0.268	2.086	0.042
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisiensi variable Retensi Pegawai (X1) ialah **0,262**, artinya pengaruh Retensi Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ialah **positif**, kemudian nilai signifikansi ialah **0,047 < 0,05**, maka dapat diartikan berpengaruh signifikan. Kemudian dapat

dilihat dari nilai t hitung Retensi Pegawai (X1) ialah **2,035**, yang dimana diketahui t tabel untuk jumlah data 57 dengan 2 variabel independen (X) ialah $df = n - k = 57 - 2 = 55 = 2,004$. Maka t hitung Retensi Pegawai (X1) ialah **2,035 > 2,004**, artinya berpengaruh signifikan. Dan koefisiensi variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2) ialah **0,268**, artinya pengaruh Sistem Penempatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ialah **positif**, kemudian nilai signifikansi ialah **0.042 < 0.05**, maka dapat diartikan berpengaruh signifikan. Dan dapat dilihat dari nilai t hitung Sistem Penempatan Pegawai (X2) ialah **2,086 > 2,004**, artinya berpengaruh signifikan. Maka Retensi Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Dan Sistem Penempatan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Maka H1 dan H2 diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,332, nilai signifikansi kurang dari 0,05, serta nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,599, nilai signifikansi kurang dari 0,05, serta nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional V KTI Makassar tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik serta penerapan sistem motivasi kerja yang efektif dan berkelanjutan.

Referensi

1. Wati, N., & Baskoro, A. (2021). Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56.
2. Pujiyanto, A., et al. (2022). Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 12–24.
3. Aziza, R., & Andriany, D. (2021). Analisis kinerja karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas, dan kerja sama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 78–89.
4. Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 1–10.
5. Supriaddin. (2020). Quality of work life sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 101–110.
6. Lisabella, L., & Hasmawaty. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 55–64.
7. Alfani, M. H. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 88–97.
8. Dwiguna, M. A. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 4(1), 33–42.
9. Novrita, R. (2021). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 60–70.
10. Maharani, A., et al. (2023). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 15–27.
11. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
12. Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Nurushshobakh. (2017). Analisis koefisien determinasi dalam penelitian manajemen. *Jurnal Statistika Terapan*, 3(2), 40–48.
14. Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Rahmat. (2021). Uji asumsi klasik dalam analisis regresi. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 22–31.