

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini dijabarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Implikasi penelitian terhadap manajerial perusahaan dan keterbatasan penelitian juga disampaikan. Selanjutnya berdasarkan kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian, penulis akan memberikan saran-saran bagi penelitian di masa mendatang.

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi *backward* pada H1, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi *backward* pada H2, *burout* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi *backward* pada H3, *mental health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali.

5.2. Implikasi Manajerial

Pada penelitian ini *work life balance* dan *mental health* terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sehingga perlu dikaji lebih mendalam terkait penerapannya pada sumber daya manusia khususnya di RSPA Boyolali. Pada kenyataannya dilapangan kedua variabel tersebut belum terlalu diperhatikan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Terbukti pada nilai uji F yang masih dirasa rendah dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja.

Mengelola sumber daya yang positif dapat dilakukan dengan cara memenuhi dan memperhatikan kebutuhan pegawainya. Jika sumber daya di penuhi kebutuhannya dan di perhatikan maka pegawainya akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan dapat bekerja secara maksimal. Adanya perasaan nyaman dapat menciptakan motivasi yang tinggi dari dalam diri seseorang sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik, maka hasil kerja/ kinerja dari pegawai akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pada *work life balance* indikator *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga, menjadi indikator yang memiliki nilai paling tinggi dalam mempengaruhi motivasi kerja. Jika pegawai dapat menjalankan perannya sebagai pekerja dan individu diluar pekerjaan secara seimbang tanpa banyak tekanan dalam pekerjaannya yang dijalankan sesuai dengan jobdesk yang ada maka motivasi kerjanya akan dapat terjaga.

Mental health pegawai menjadi faktor yang kurang dapat perhatian dalam dunia kerja khususnya di Indonesia karena bersifat sangat personal. Padahal secara

parsial dalam penelitian ini *mental health* memberikan pengaruh paling tinggi terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali. Kesehatan mental pegawai harus lebih ditingkatnya misalnya dengan mengadakan kegiatan kerohanian secara berkala.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang kecil (87 responden) sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Setiap responden harus memberikan jawaban terhadap seluruh item pernyataan yang diajukan dalam satu paket kuesioner sehingga dapat menyebabkan terjadinya *common method bias* (bias respon) akibat adanya kecenderungan responden mengukur lebih tinggi dari kondisi yang sesungguhnya. Selain itu jawaban responden terhadap item-item pernyataan sebelumnya mungkin dapat mempengaruhi jawaban terhadap item-item pernyataan berikutnya.

5.4. Saran

Saran untuk penelitian berikutnya, Sampel bisa diperbanyak dengan menggunakan rumah sakit swasta atau rumah sakit negeri lain sehingga memungkinkan untuk lebih bisa digeneralisir. Pengukuran motivasi kerja juga bisa diperluas dari catatan administrasi yang ada di Rumah Sakit. Disarankan untuk menjadikan *burnout* sebagai variabel moderating bagi variabel dependen dan independent sehingga pengaruhnya dapat lebih terlihat. Saran lain adalah menambahkan metode kualitatif.

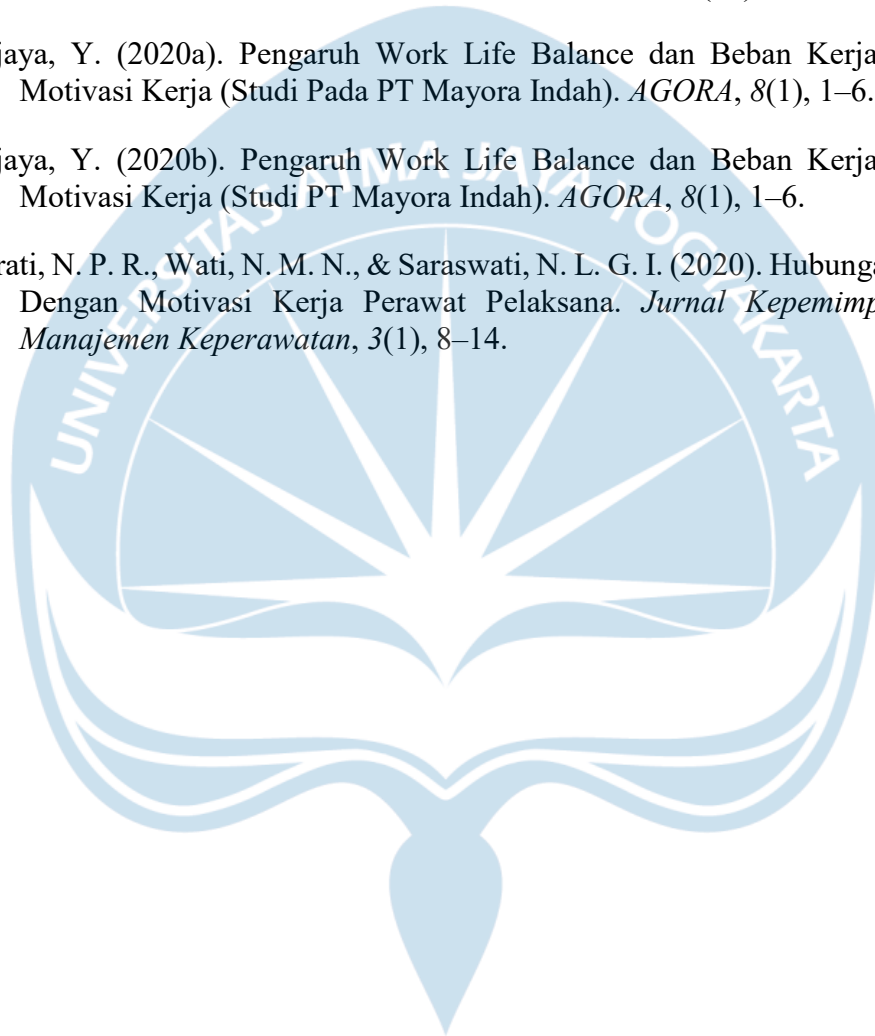
DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Anisah, A. L. (2020). Intervensi Literasi Dan Layanan Kesehatan Mental PNS Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Era New Normal. *Civil Service, 14*(2), 1–10.
- Anyar, D., Karaman, M. A., & Karaman, R. (2022). Work-Life Balance and Mental Health Needs of Health Professionals During COVID-19 Pandemic in Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction, 20*, 639–655. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11469-021-00717-6>
- Asmayanti, Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani, Sudarmi, & Nurhikmah, A. R. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *Journal of Management & Business, 6*(176–82).
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 8*(7), 4676–4703.
- Chandra, R., & Syardiansah. (2021a). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 13*(1), 191–199.
- Chandra, R., & Syardiansah. (2021b). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 13*(1), 191–199.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi, 7*(2), 247–258.
- Fakhriyani, D. V. (2019). *Kesehatan Mental*. Duta Media Publishing.
- Fuady, S., Dewi, P., & Susanti, I. H. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat: Studi Literature. *Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2*(4), 1314–1320.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531.

- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics 4th ed.* McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ibrahim, I. D. K., Cahyadi, I., Hermanto, A., & Burhan, M. R. (2020). Analisa Pengaruh Motivasi terhadap Academic Burnout : Studi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bumigora. *Bisman*, 3(2), 10–20.
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2019). Mental Health Shame of UK Construction Workers: Relationship with Masculinity, Work Motivation, and Self-Compassion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 135–143.
- Kurniawan, H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(4), 426–441.
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 59–70.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *Official Journal of The World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111.
- Miner, J. B. (2005). *Essential Theories Of Motivation And Leadership*. M.E. Sharpe.
- Mustamu, A. C., Hasim, N. H., & Khasanah, F. (2020). Pola Asuh Orang Tua, Motivasi & Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Remaja Papua. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu*, 08(01), 17–25.
- Ngalimun, Mujahid, I., & Makruf, I. (2022a). Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 60–74.
- Ngalimun, Mujahid, I., & Makruf, I. (2022b). Quality of Work Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60–74.
- Ningsih, S. (2017a). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.
- Ningsih, S. (2017b). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.

- Poulose, S., & Sudarsan. (2015). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 10–17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work Life Balance Pada Pegawai PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi (PERFORMANCE)*, 10(2), 123–131.
- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora)*, 1(4), 448–456.
- Rahayu, P. P., & Irsyadiyah, A. U. (2022). Psikoedukasi Tentang Kesehatan Mental Dan Psikopatologi Pada Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 73–81.
- Reza, I. F. (2015). Efektivitas Pelaksanaan Ibadah Dalam Upaya Mencapai Kesehatan Mental. *Jurna Psikologi Islami (PSIKIS)*, 1(1), 105–115.
- Rudyanto, B., A R, H. F., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal Manajemen Pendidikan: JUMPED*, 9(2), 162–172.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162–172.
- Samosir, N., Siagian, P., & Bangun, P. (2014). Analisa Metode Backward dan Metode Forward Untuk Menentukan Persamaan Regresi Linier Berganda (Studi Kasus: Jumlah Kecelakaan Lalu Lintas di Kotamadya Medan). *Jurnal Saintia Matematika*, 2(4), 345–360.
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Burnout pada Tenaga Kesehatan Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 04(01), 1–9.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2009). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suryanto, A., & Nada, S. (2021). Analisis Kesehatan Mental Mahasiswa Perguruan Tinggi Pada Awal Terjangkitnya Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Citizenship Virtues*, 1(2), 83–97.

- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 587–605.
- Tambuwun, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kera Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education*, 05(02), 3580–3592.
- Wijaya, Y. (2020a). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
- Wijaya, Y. (2020b). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8–14.





LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

Kepada. Yth.
Bapak/Ibu/ Saudara/ i Responden
Di Tempat.

Dengan Hormat,

Saya Mahasiwa Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, memerlukan beberapa informasi sebagai bahan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh *work life balance*, *burnout* dan *mental health* terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali” sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan saya.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang ada pada kuesioner ini. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saya dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,



Tiara Tiffany

A. Identifikasi Responden

1. Nomer :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur :
4. Jabatan : Perawat
 Tenaga Kesehatan Lain (Selain Dokter)
 Tenaga Fungsi Umum
5. Status Kerja : PNS
 PPPK
 TKHL
6. Masa Kerja : 1-4 Tahun
 5-9 Tahun
 >10 Tahun
7. Status Pernikahan : Menikah
 Belum Menikah
 Pernah Menikah

B. Keterangan :

1. Mohon dengan hormat untuk mengisi pernyataan dengan jujur dan sebenar-benarnya, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat saudara.
2. Jika jawaban awalnya keliru, maka tanda *checklist* (√) yang keliru tersebut dapat di coret dan jawaban yang dianggap paling sesuai diberi tanda *checklist* (√).
3. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala likert berikut ini :

Instrumen Skala Likert

No	Skala	Sekor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Kuesioner

1. Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tuntas.					
3.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai tujuan yang diharapkan.					
4.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara optimal.					
5.	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
6.	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan sehingga kemampuan saya dapat berkembang.					
7.	Sejauh ini saya mampu menyelesaikan masalah tanpa harus meminta bantuan orang lain.					
8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara mandiri.					

2. Work Life Balance (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah.					
2.	Saya dapat membagi waktu saya antara pekerjaan kantor dan memperhatikan diri saya sendiri.					
3.	Saya dapat bertanggungjawab dan profesional dalam menjalankan pekerjaan di kantor dan mengurus keluarga atau kehidupan pribadi saya.					
4.	Saya tetap dapat terlibat dalam urusan keluarga meskipun saya dituntut untuk bekerja secara profesional di kantor.					
5.	Saya tidak meninggalkan peran saya dalam keluarga meskipun pekerjaan di kantor saya cukup banyak.					
6.	Saya merasa situasi saya saat ini (bekerja di kantor dan kehidupan pribadi) bisa saya atasi dengan baik.					
7.	Saya merasa puas dengan status pekerjaan saya sekarang					

8.	Bagi saya keluarga lebih penting dari pada pekerjaan saya.					
----	--	--	--	--	--	--

3. *Burnout (X2)*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan.					
2.	Saya merasa lelah saat bangun pagi karena membayangkan beratnya menjalani pekerjaan.					
3.	Saya merasa frustrasi menjalani pekerjaan saya.					
4.	Dalam menjalankan pekerjaan saya, saya tidak banyak melibatkan perasaan.					
5.	Saya tidak terlalu peduli dengan klien yang penting menjalankan tugas saja.					
6.	Saya merasa klien menyalahkan saya atas keluhan mereka untuk mencari perhatian.					
7.	Saya merasa dapat membawa pengaruh positif pada kehidupan orang lain melalui profesi saya.					
8.	Saya merasa dapat menyelesaikan keluhan klien secara efektif.					

4. *Mental Health (X3)*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bersyukur dengan apa yang ada dalam diri saya saat ini.					
2.	Saya merasa nyaman bersosialisasi baik dilingkungan kerja maupun dilingkungan tempat tinggal saya.					
3.	Saya selalu puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya senantiasa mengambil hikmah dari setiap kejadian baik maupun buruk dalam kehidupan saya.					
5.	Saya tidak pernah menghindar apabila melakukan kesalahan dan berusaha bertanggung jawab serta mencari solusi yang terbaik.					
6.	Saya mampu mengontrol emosi saya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.					
7.	Saya aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan dilingkungan pekerjaan maupun dalam bermasyarakat.					
8.	Saya senantiasa mengandalkan Tuhan di setiap kehidupan yang saya jalani.					



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA UJI INSTRUMEN VALIDITAS DAN RELIABILITAS



LAMPIRAN 3

**HASIL OLAH DATA VALIDITAS
DAN RELIABILITAS**

Total_ Score	Pearson Correlation	.866**	.736**	.591**	.411*	.866**	.728**	.826**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.024	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

2. Burnout (X2)

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	Total_Score
P.1	Pearson Correlation	1	.707**	.767**	.948**	.206	.889**	.771**	.152	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.274	.000	.000	.423	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.2	Pearson Correlation	.707**	1	.515**	.667**	.448*	.590**	.522**	.271	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.013	.001	.003	.148	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.3	Pearson Correlation	.767**	.515**	1	.629**	.076	.573**	.886**	.131	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.691	.001	.000	.489	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.4	Pearson Correlation	.948**	.667**	.629**	1	.193	.947**	.633**	.145	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.307	.000	.000	.443	.000

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.5	Pearson Correlation	.206	.448*	.076	.193	1	.203	.075	.866**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.274	.013	.691	.307		.283	.695	.000	.002
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.6	Pearson Correlation	.889**	.590**	.573**	.947**	.203	1	.578**	.157	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.283		.001	.409	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.7	Pearson Correlation	.771**	.522**	.886**	.633**	.075	.578**	1	.022	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.695	.001		.910	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.8	Pearson Correlation	.152	.271	.131	.145	.866**	.157	.022	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.423	.148	.489	.443	.000	.409	.910		.006
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_	Pearson Correlation	.907**	.792**	.759**	.863**	.542**	.827**	.739**	.493**	1
Score	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.006	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	8

3. *Mental Health*

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	Total_Score
P.1	Pearson Correlation	1	.536**	.098	.181	.302	.312	.031	.469**	.479**
	Sig. (2-tailed)		.002	.607	.339	.105	.093	.871	.009	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.2	Pearson Correlation	.536**	1	.191	.238	.197	.177	.213	.741**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.002		.311	.206	.297	.350	.259	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.3	Pearson Correlation	.098	.191	1	.856**	.347	.454*	.899**	.298	.822**
	Sig. (2-tailed)	.607	.311		.000	.061	.012	.000	.110	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.4	Pearson Correlation	.181	.238	.856**	1	.284	.470**	.788**	.356	.820**
	Sig. (2-tailed)	.339	.206	.000		.129	.009	.000	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.5	Pearson Correlation	.302	.197	.347	.284	1	.845**	.309	.322	.621**
	Sig. (2-tailed)	.105	.297	.061	.129		.000	.097	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.6	Pearson Correlation	.312	.177	.454*	.470**	.845**	1	.424*	.303	.706**
	Sig. (2-tailed)	.093	.350	.012	.009	.000		.020	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.7	Pearson Correlation	.031	.213	.899**	.788**	.309	.424*	1	.249	.779**
	Sig. (2-tailed)	.871	.259	.000	.000	.097	.020		.185	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.8	Pearson Correlation	.469**	.741**	.298	.356	.322	.303	.249	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.110	.054	.082	.104	.185		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.479**	.556**	.822**	.820**	.621**	.706**	.779**	.639**	1

Total_ Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Score N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	8

4. Motivasi Kerja (Y)

Correlations

	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	Total_Score
P.1 Pearson Correlation	1	.709**	.752**	.852**	.350	.755**	.709**	.217	.883**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.058	.000	.000	.249	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.2 Pearson Correlation	.709**	1	.515**	.620**	.107	.943**	1.000**	.189	.837**
Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.572	.000	.000	.317	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.3 Pearson Correlation	.752**	.515**	1	.639**	.443*	.547**	.515**	.331	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.014	.002	.004	.074	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.4 Pearson Correlation	.852**	.620**	.639**	1	.192	.549**	.620**	.081	.756**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.308	.002	.000	.669	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.5	Pearson Correlation	.350	.107	.443*	.192	1	.220	.107	.845**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.058	.572	.014	.308		.244	.572	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.6	Pearson Correlation	.755**	.943**	.547**	.549**	.220	1	.943**	.313	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.244		.000	.092	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.7	Pearson Correlation	.709**	1.000**	.515**	.620**	.107	.943**	1	.189	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.572	.000		.317	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P.8	Pearson Correlation	.217	.189	.331	.081	.845**	.313	.189	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.249	.317	.074	.669	.000	.092	.317		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Score	Pearson Correlation	.883**	.837**	.783**	.756**	.549**	.866**	.837**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8



LAMPIRAN 4

TABULASI DATA KUESIONER PENELITIAN

The logo of Universitas Atma Jaya Yogyakarta is a light blue emblem. It features a central sunburst or starburst design with multiple rays emanating from a central point. This central design is enclosed within a circular border. The text "UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA" is written in a circular path around the inner edge of this border. Below the circular part, the emblem tapers into a pointed, leaf-like shape.

LAMPIRAN 5
HASIL OLAH DATA PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32038747
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.063
Test Statistic		.065
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.

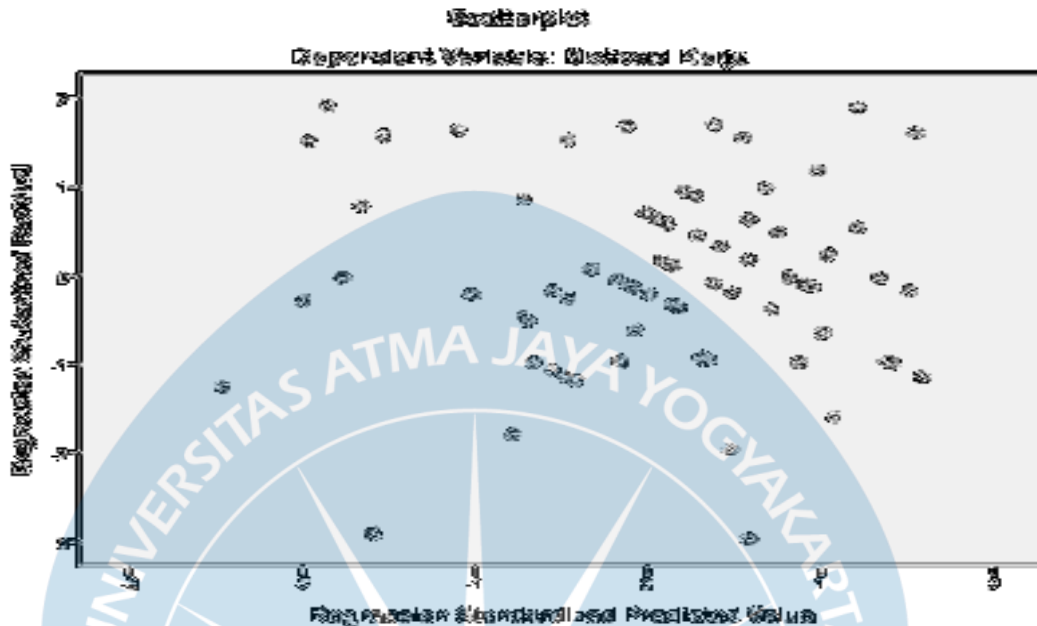
- **Multikolinieritas**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.668	3.573		3.266	.002		
Work Life Balance	.261	.089	.284	2.950	.004	.737	1.356
Burnout	-.082	.124	-.057	-.663	.509	.928	1.077
Mental Health	.332	.067	.481	4.939	.000	.722	1.384
2 (Constant)	10.071	2.628		3.832	.000		
Work Life Balance	.256	.088	.278	2.909	.005	.745	1.343
Mental Health	.325	.066	.469	4.914	.000	.745	1.343

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- **Heteroskedastisitas**



2. Regresi Linier Berganda Metode *Backward*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mental Health, Burnout, Work Life Balance ^b	.	Enter
2	.	Burnout	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 ^a	.432	.412	2.264	
2	.655 ^b	.429	.416	2.257	1.937

a. Predictors: (Constant), Mental Health, Burnout, Work Life Balance

b. Predictors: (Constant), Mental Health, Work Life Balance

c. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.121	3	108.040	21.075	.000 ^b
	Residual	425.488	83	5.126		
	Total	749.609	86			
2	Regression	321.870	2	160.935	31.605	.000 ^c
	Residual	427.739	84	5.092		
	Total	749.609	86			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Mental Health, Burnout, Work Life Balance

c. Predictors: (Constant), Mental Health, Work Life Balance

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.668	3.573		3.266	.002		
	Work Life Balance	.261	.089	.284	2.950	.004	.737	1.356
	Burnout	-.082	.124	-.057	-.663	.509	.928	1.077
	Mental Health	.332	.067	.481	4.939	.000	.722	1.384
2	(Constant)	10.071	2.628		3.832	.000		
	Work Life Balance	.256	.088	.278	2.909	.005	.745	1.343
	Mental Health	.325	.066	.469	4.914	.000	.745	1.343

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Work Life Balance	Burnout	Mental Health
1	1	3.981	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	20.023	.07	.01	.15	.67
	3	.006	26.695	.00	.80	.21	.31
	4	.003	36.511	.93	.20	.63	.02
2	1	2.987	1.000	.00	.00		.00
	2	.008	19.184	.33	.04		.90
	3	.004	25.976	.67	.95		.10

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
2	Burnout	-.057 ^b	-.663	.509	-.073	.928	1.077	.722
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja								
b. Predictors in the Model: (Constant), Mental Health, Work Life Balance								

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.70	32.52	29.46	1.935	87
Std. Predicted Value	-2.462	1.580	.000	1.000	87
Standard Error of Predicted Value	.243	.754	.403	.117	87
Adjusted Predicted Value	24.95	32.62	29.47	1.935	87
Residual	-6.589	4.201	.000	2.230	87
Std. Residual	-2.920	1.862	.000	.988	87
Stud. Residual	-2.970	1.909	-.001	1.008	87
Deleted Residual	-6.819	4.502	-.005	2.318	87
Stud. Deleted Residual	-3.121	1.940	-.003	1.023	87
Mahal. Distance	.006	8.612	1.977	1.777	87
Cook's Distance	.000	.157	.013	.025	87
Centered Leverage Value	.000	.100	.023	.021	87

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja