

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	20	60,6%
Perempuan	13	39,4%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	26	78,8%
31 Tahun – 40 Tahun	6	18,2%
41 Tahun – 50 Tahun	1	3%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 78,8%. Pada usia 20 – 30 Tahun adalah usia produktif bagi para pekerja di Puskesmas Sidomulyo.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	3	9,1%
Diploma	8	24,2%
S1	22	66,7%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo. yang paling banyak S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	21	63,6%
3 – 4 Tahun	10	30,3%
5 – 6 Tahun	2	6,1%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.

**4.1.2** Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, maka :

$$range = \frac{skortertinggi - skorterendah}{rangeskor}$$

Skor tertinggi :  $33 \times 5 = 165$

Skor terendah :  $33 \times 1 = 33$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu  $:\frac{165-33}{5} = 26,4$

**Tabel 4.5**

Range skor	:
33 - 59	= Sangat rendah
60 - 86	= Rendah
87 - 113	= Cukup
114 - 140	= Tinggi
141 - >167	= Sangat Tinggi

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity* (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	<b>Arti pekerjaan itu bagi individu</b>											
	Merasa pekerjaan ini sangat penting	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%	107
2	Pimpinan puskesmas merekomendasikan pegawai honorer agar naik menjadi PNS	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%	114
3	Merasa diperhatikan dan diberi dukungan dalam melakukan aktivitas kerja	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%	138
4	<b>Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi</b>											
	Merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	145
5	Di tempat kerja saya saat ini saya memiliki jaminan masa depan yang pasti	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%	132
6	Gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja seperti dipecat	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%	132
7	<b>Pentingnya keseluruhan pekerjaan</b> Pekerjaan ini memberikan saya ilmu baru yang dahulunya tidak diketahui	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%	122
8	Seluruh aspek pekerjaan membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%	134
9	Walaupun tidak ada instruksi atasan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%	119
<b>Total</b>		<b>1143</b>										
		<b>1143 : 9 = 127</b>										

*Sumber : Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai *Job Insecurity*, skor rata-rata adalah 127 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Work Life Balance (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	<b>Work Interference With Personal Life</b>											
	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lainyang saya inginkan.	1	3,0 %	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%	110
2	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari	2	6,1 %	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%	113
3	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	12	36,4 %	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%	137
4	<b>Personal Life Interference Work</b>											
	Dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kerja	10	30,3 %	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%	138
5	Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja	1	3,0 %	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2 %	103
6	Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan.	2	6,1 %	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%	114
7	<b>Personal Life Enhancement of Work</b>											
	Tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan	13	39,4 %	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%	138
8	Pekerjaan tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi	16	48,5 %	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	146
9	Bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi	15	45,5 %	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	145
10	<b>Work Enhancement of Personal Life</b> Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi	2	6,1 %	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	103

11	Kehidupan pribadi memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja	12	36,4 %	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%	139
12	Kehidupan pribadi membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya	1	3,0 %	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2 %	103
<b>Total</b>		<b>1489</b>										
		<b>1489 : 12 = 124</b>										

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Work Life Balance, skor rata-rata adalah 124 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,5 dan 12 yaitu dengan jumlah 1 responden.

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	<b>Kualitas Kerja</b>											115
	Memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengoperasikan perangkat komputer	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%	
2	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%	101
3	Aplikasi pendukung yang tersedia diperusahaan sudah sangat membantu saya melakukan aktifitas pekerjaan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%	102
4	<b>Pemanfaatan Waktu</b>											111
	Absensi yang berlaku diperusahaan menggunakan aplikasi finger sehingga tidak dapat datang terlambat.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%	
5	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%	115

	cepat.											
6	Puskesmas menyediakan kendaraan untuk membantu mempercepat aktivitas kerja.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%	139
7	<b>Kuantitas Kerja</b>											
	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama.	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%	131
8	Alat kerja yang tersedia diperusahaan sudah sangat baik dan sangat lengkap.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%	135
9	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain dan selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan pekerjaannya.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%	102
Total												1051
												1051 : 9 = 117

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 Pada tabel responden pernyataan mengenai Kinerja, skor rata-rata adalah 117 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 9 dengan jumlah 0 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas *Job Insecurity* (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Job Insecurity* (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *Job Insecurity* (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Work Life Balance* (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *Work Life Balance* (X2) dinyatakan valid.



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,044	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Job Insecurity (X1)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Work Life Balance (X2)	0,897	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,840	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,881 untuk variabel Job Insecurity (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,897 untuk variabel Work Life Balance (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,840 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Shapiro Wilk Test pada SPSS.

Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Job Insecurity (X1)	0,715	0,05	Sig > Alpha	Normal
Work Life Balance (X2)	0,635	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,873	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Shapiro wilk diatas, menunjukkan bahwa Job Insecurity (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,715 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Work Life Balance (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,635 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,873 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Job Insecurity Terhadap Kinerja	0,978	0,05	Sig > alpha	Linear
Work Life Balance Terhadap Kinerja	0,237	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Data Diolah, 2022*

### 1. Job Insecurity (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,978 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 2. Work Life Balance (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,237 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Job Insecurity	2,595	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Work Life Balance	2,595	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Job Insecurity (X1) = 2,595 dan nilai VIF variabel Work Life Balance (X2) = 2,595. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.3 Hasil Analisis Data

##### 4.3.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.16**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variable	B	Sig
----------	---	-----

(Constant)	3,147	0,197
Job Insecurity	0,257	0,017
Work Life Balance	0,439	0,000
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,912	
R Square (Determinasi)	0,833	

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,147 + 0,257X_1 + 0,439X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,147 yang berarti bahwa tanpa adanya Job Insecurity (X1) dan Work Life Balance (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,818 satuan.
2. Koefisien Job Insecurity (X1)  
Jika Job Insecurity (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,257 satu satuan.
3. Koefisien Work Life Balance (X2)  
Jika Work Life Balance (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,439 satu satuan

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Job Insecurity Terhadap Kinerja	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Work Life Balance Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

#### 1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja

Ho: Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Job Insecurity diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity Berpengaruh Terhadap Kinerja.

#### 2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja

Ho: Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub>: Work Life Balance Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Work Life Balance diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja.

#### 4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Job Insecurity (X1) dan Work Life Balance (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Ho : Job Insecurity dan Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : Job Insecurity dan Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Job Insecurity dan Work Life Balance Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Data diolah tahun 2022*

Dengan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Job Insecurity dan Work Life Balance secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo.

## 4.6 Determinasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Determinasi**

Variabel	R	R Square
Job Insecurity dan Work Life Balance Terhadap Kinerja	0,912	0,833

*Sumber: Data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,864 artinya Job Insecurity (X1) dan Work Life Balance (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Job Insecurity (X1), Work Life Balance (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,912 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

## 4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Pegawai Honorer Puskesmas Sidomulyo adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun

### 4.7.1 Job Insecurity (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara job insecurity dengan kinerja dimana berdasarkan hasil uji regresi mendapatkan angka sig dengan nilai 0,017. Hal tersebut membuat job insecurity berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai  $\text{sig} < \text{Alpha}$  (0,050).

Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian

penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hafisah, A. N. A. (2021) Bahwa Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **4.7.2 Work Life Balance (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Work Life Balance dengan kinerja dimana berdasarkan hasil uji regresi mendapatkan angka sig dengan nilai 0,000. Hal tersebut membuat Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai sig < Alpha (0,050).

Work-life balance didefinisikan oleh Lukmiati (2020) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, diartikan pula suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sarikit, M. (2017) menyatakan bahwa Work Life Balance dapat mempengaruhi Kinerja.

#### **4.7.3 Job Insecurity (X1) dan Work Life Balance (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja. (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Job Insecurity dan Work Life Balance dengan kinerja dimana berdasarkan hasil uji regresi mendapatkan angka sig dengan nilai 0,000. Hal tersebut membuat Job Insecurity dan Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan nilai sig < Alpha (0,050).



Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Work-life balance didefinisikan oleh Lukmiati (2020) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, diartikan pula suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hafsah, A. N. A. (2021) Bahwa Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja, Sarikit, M. (2017) menyatakan bahwa Work Life Balance dapat mempengaruhi Kinerja.