

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING – PT. KRAKATAU INFORMATION
TECHNOLOGY**



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Skripsi

Oleh :

Nama : Gigih Aji Permana

No. Mahasiswa : 13311540

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING – PT. KRAKATAU INFORMATION
TECHNOLOGY**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama : Gigih Aji Permana

No. Mahasiswa : 13311540

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2017**

Halaman Pengesahan

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING – PT. KRAKATAU INFORMATION
TECHNOLOGY



Diajukan oleh :

Nama : Gigih Aji Permana

No. Mahasiswa : 13311540

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 3 Juli 2017

Dosen Pembimbing,

(Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 3 Juli 2017



(Gigih Aji Permana)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. KRAKATAU
INFORMATION TECHNOLOGY**

Disusun Oleh : **GIGIH AJI PERMANA**

Nomor Mahasiswa : **13311540**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 10 Juli 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Herjito, M.Si.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr.D. Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan dalam setiap tahapan penulisan skripsi ini.
3. Ayahanda M. Kholi Sediono dan Ibu Kharisah, yang selalu berusaha untuk memberikan kehidupan yang terbaik bagi penulis.
4. Gilang Permana, Jasmine Gita Pirasandi, dan Titis Nadia Pirasandi, yang telah menjadi panutan bagi penulis.
5. Ussi Rahma Putri, yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Sahabat-sahabatku dan rekan-rekan mahasiswa khususnya program studi S1 Manajemen.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Amin.



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja, mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja, mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja, mengetahui lebih besar mana pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja atau pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, mengetahui lebih besar mana pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja atau pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah 200 karyawan Krakatau Information Technology. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Kualitas kehidupan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Tabel Jurnal	12
2.3 Landasan Teori.....	17
2.3.1. Sumber Daya Manusia.....	17

2.3.2. Kualitas Kehidupan Kerja	27
2.3.3. Motivasi	35
2.3.4. Kepuasan Kerja	39
2.3.5. Kinerja Karyawan	47
2.4 Hubungan antara variabel.....	52
2.5 Kerangka Penelitian.....	57
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	58
3.1. Jenis Penelitian	58
3.2. Lokasi Penelitian	58
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	61
3.3.1. Variabel Penelitian	61
3.3.2. Definisi Operasional	62
3.4. Teknik Pengumpulan Data	66
3.5. Metode Analisis Data	67
3.6. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	68
3.7. Teknik Analisis.....	70
3.8. Uji Hipotesis	72
3.9. Analisis Jalur	74
3.10. Uji Asumsi Klasik.....	77
BAB IV Hasil Analisis dan Pembahasan.....	82
4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	82

4.2. Analisis Deskriptif.....	87
4.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	90
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	100
4.5. Uji Hipotesis	103
4.6. Pembahasan	117
BAB V Kesimpulan dan Saran	125
5.1. Kesimpulan	125
5.2. Saran.....	126
Daftar Pustaka.....	128
LAMPIRAN.....	132



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 : Tabel Jurnal.....	12
Tabel 4.1 : Distribusi Jumlah Pernyataan Berdasarkan Variabel.....	83
Tabel 4.2 : Validitas Pernyataan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	83
Tabel 4.3 : Validitas Pernyataan Variabel Motivasi.....	84
Tabel 4.4 : Validitas Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	85
Tabel 4.5 : Validitas Pernyataan Variabel Kinerja.....	86
Tabel 4.6 : Hasil Pengujian Reliabilitas.....	87
Tabel 4.7 : Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4.8 : Karakteristik Responden menurut Usia.....	88
Tabel 4.9 : Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan.....	89
Tabel 4.10 : Karakteristik Responden menurut Masa Kerja.....	89
Tabel 4.11 : Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan.....	90
Tabel 4.12 : Interval Skala.....	91
Tabel 4.13 : Penilaian Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	91
Tabel 4.15: Penilaian Responden terhadap Motivasi.....	95
Tabel 4.16 : Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja.....	96
Tabel 4.17: Penilaian Responden terhadap Kinerja.....	98
Tabel 4.18 : Rangkuman Penilaian Responden.....	100
Tabel 4.19 : Hasil Analisis Uji Normalitas.....	101
Tabel 4.20: Hasil Analisis Uji Multikolinieritas.....	102

Tabel 4.24 : Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas.....	103
Tabel 4.25 : Regresi Linier X1 dan X2 terhadap Z.....	104
Tabel 4.26: Regresi Linier X1 dan X2 terhadap Y.....	105
Tabel 4.27 : Regresi Linier Z terhadap Y.....	111
Tabel 4.28: Koefisien Jalur.....	115
Tabel 4.29 : Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	117



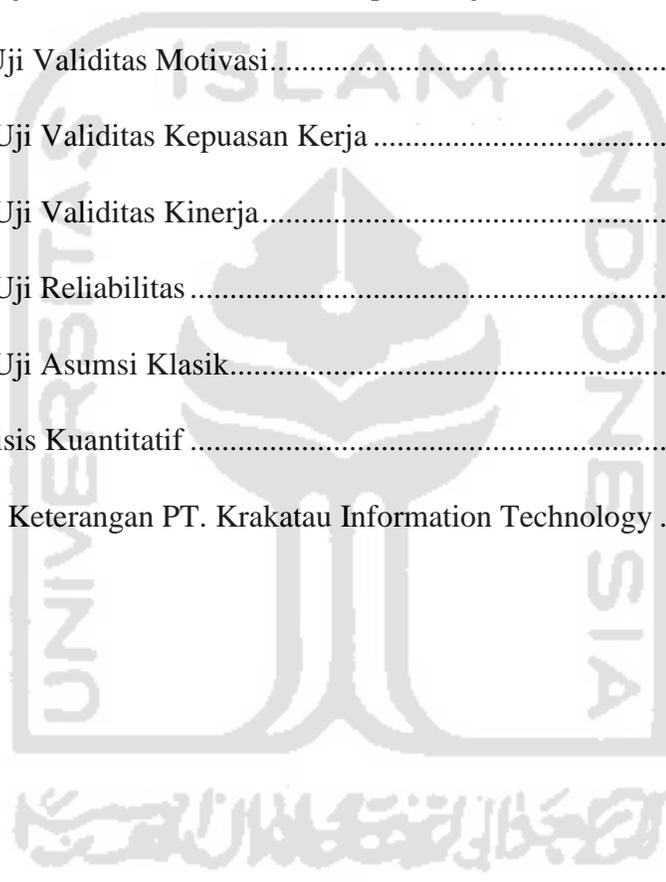
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian.....	57
Gambar 3.1 : Analisis Jalur.....	73
Gambar 4.1 : Analisis Jalur.....	114



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	133
Lampiran 2 : Tabulasi Idetntitas Responden.....	144
Lampiran 3 : Tabulasi Kuesioner.....	147
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	170
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas Motivasi.....	179
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	180
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Kinerja.....	186
Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas.....	190
Lampiran 9 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	191
Lampiran 10 : Analisis Kuantitatif.....	193
Lampiran 11 : Surat Keterangan PT. Krakatau Information Technology.....	197



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun sampai saat ini, kinerja masih sering menjadi masalah bagi pihak manajemen suatu organisasi. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hal dapat menjadi ukuran kinerja karyawan seperti kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Fitriastuti, 2013).

Manajemen suatu organisasi juga harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan yang juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemajuan teknologi adalah salah satu hal yang turut mempengaruhi perubahan dalam lingkungan pekerjaan, contohnya adalah laptop, telpon genggam dan internet yang menyebabkan karyawan bisa membawa pekerjaannya ke rumah yang bisa membuat karyawan sulit memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut bisa membuat tingkat stress karyawan terlalu tinggi yang bisa menyebabkan penurunan produktivitas, pengurangan komitmen karyawan, bahkan keluar dari perusahaan (Encyclopedia of Management. 2009).

Terkait masalah tersebut, banyak atasan di perusahaan tertarik untuk menetapkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan mereka dan mencari cara untuk meningkatkannya agar kepuasan kerja dan komitmen karyawan ikut meningkat (Farid et al, 2015). Gagasan

tentang kualitas kehidupan kerja mulai muncul pada akhir 1950an dan secara bertahap menjadi konteks yang turut diperhatikan dalam kondisi kerja pada masyarakat industri, dan pada awal 1960an berfokus untuk menghumanisasi dimensi pekerjaan dan juga perbaikan atau peningkatan kondisi kerja yang berfokus pada kualitas antara hubungan pekerja dengan lingkungan kerja (Afsar, 2014). Hackman dan Oldham (1980) dalam (Shahbazi et al, 2011) menjelaskan konstruk kualitas kehidupan kerja di dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kebutuhan personal karyawan. Lingkungan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan personal karyawan dianggap menyediakan interaksi yang positif, yang akan menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Guest pada tahun 1979 juga mengungkapkan bahwa QWL adalah sebuah proses dimana organisasi mencoba untuk membuka potensi kreatif anggotanya dengan mengikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan kerja mereka. Sebagai contoh, pada 1970 pabrik perakitan mobil General Motors yang terletak di Tarrytown, New York dikenal sebagai salah satu pabrik yang memiliki hubungan kerja dan tingkat produksi yang terburuk di GM dengan tingkat absen dan turnover karyawan yang tinggi. Dengan komitmen antara serikat pekerja dan pihak manajemen, program kualitas kehidupan kerja dimulai dengan mengubah cara lama dalam berhubungan dengan karyawan bagian produksi, dengan salah satu cara baru yaitu menempatkan anggota dari tim supervisi berdampingan secara setara dengan karyawan. Tujuh tahun berikutnya Tarrytown menjadi salah satu yang terbaik dari delapan belas pabrik di divisinya dengan tingkat ketidakhadiran menurun dari 7% menjadi 2% - 3% (Guest, 1979).

Hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang mempromosikan kesehatan (fisiologis dan psikologis) dan

kebahagian. Studi yang sama menyatakan karyawan yang bahagia menghabiskan 80% waktunya dalam seminggu untuk mengerjakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sedangkan karyawan yang kurang bahagia hanya menghabiskan 40% waktunya untuk mengerjakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan (Friedman, 2013). Pengaturan kerja alternative, fasilitas penitipan anak, fasilitas olahraga, aturan berpakaian yang tidak terlalu formal, komunikasi terbuka, program mentoring, dan membina hubungan yang lebih bersahabat dengan karyawan adalah beberapa cara dari berbagai macam cara atasan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Encyclopedia of Management. 2009).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, satu-satunya cara agar karyawan mau bekerja keras adalah dengan memotivasi mereka. Motivasi karyawan dapat didefinisikan sebagai cerminan dari energi, komitmen, dan kreativitas karyawan yang dibawa ke dalam pekerjaan. Tugas manajer dalam lingkungan pekerjaan adalah mencapai tujuan yang sudah ditentukan melalui karyawan, untuk melakukan tugas tersebut manajer harus memotivasi karyawan (Shahzadi et al, 2014). Menurut studi yang dilakukan Grant dalam Shahzadi et al (2014) motivasi memaksa karyawan untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas.

Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Lumley et al (2011) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan individu tentang pekerjaan mereka dan sikap mereka terhadap berbagai aspek di dalam pekerjaan mereka, serta sikap dan persepsi yang akibatnya bisa mempengaruhi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Dan menurut Robbins (1993) seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi tampaknya memegang sikap yang umumnya positif, dan karyawan yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan lokasi penelitian di PT. Krakatau Information Technology yang terletak di Cilegon, Banten.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja ?
9. Apakah pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui apakah pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
9. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

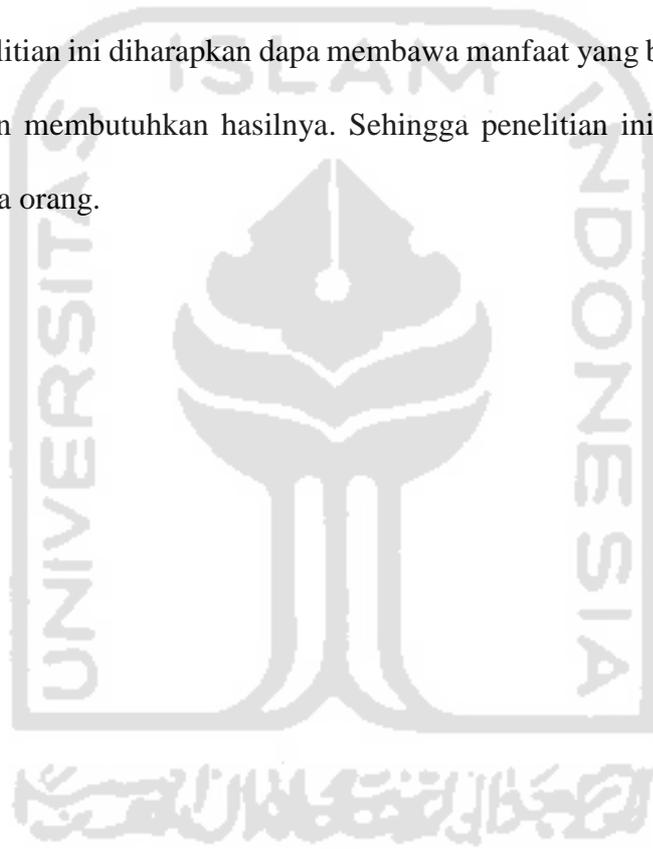
Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kualitas kehidupan kerja bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

3. Bagi Pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Majumdar dan Dutta (2012) meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dari berbagai tingkatan dari perusahaan-perusahaan telekomunikasi di india baik itu sektor public dan privat, sebanyak 108 kuesioner diolah. Pengukuran kualitas kehidupan kerja dan kinerja menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (1977), Job Descriptive Index (Smith, Kendall dan Hulin, 1969) dan Job Satisfaction Survey (Spector, 1994). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja di berbagai perusahaan telekomunikasi di india.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Shahbazi et al (2011) meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan dengan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Esfahan University dan Esfahan Medical Science University dengan meneliti semua ketua departemen. Populasi berjumlah 90 dan dengan metode *proportional stratified sampling* ditentukan sampel sejumlah 60. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan teori Walton dan pengukuran kinerja disusun oleh peneliti. Temuan dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara QWL dengan kinerja antara ketua departemen Universitas Esfahan dan Ilmu Kedokteran Universitas Esfahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014) meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Sampel penelitian yaitu 20 perusahaan pakaian di Dhaka, Bangladesh. Dari 400 kuisioner, ada 150 kuisioner yang kembali dan dapat digunakan. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan 12 item yang diadaptasi dari Huang et al, kepuasan kerja diukur dengan 4 item dari Price, dan pengukuran kinerja menggunakan Netemeyer dan Maxham. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Fatehi et al (2015) meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 225 guru olahraga di departemen pendidikan di Urmia, Iran. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan delapan dimensi kualitas kehidupan kerja dari Walton (1973) dan kepuasan kerja menggunakan *Minnesota's job satisfaction questionnaire*. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru olahraga di departemen pendidikan di Urmia.

Penelitian yang dilakukan Mehta dan Mehta (2015) meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 100 guru secondary school di distrik Sirsa dan Hisar, Haryana, India. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dari (Santhosh Dhar, Upinder Dhar, Rishu Roy (2008) dan kepuasan kerja menggunakan skala kepuasan kerja dari Singh & Sharma (1999). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Springer (2011) meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dari 750 kuisioner yang dibagikan kepada karyawan dari beberapa bank di Amerika Serikat, hanya 70 yang kembali. Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi Ray-Lynn (1980), kepuasan kerja dengan skala kepuasan kerja (Spector, 1994), dan kinerja dengan skala kinerja (Avkiran, 1999). Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja, dan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Muslih (2012) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah 40 Pegawai PT Sang Hyang Seri KR III Malang. Pengukuran motivasi menggunakan 10 item dari teori motivasi Herzberg, kepuasan kerja menggunakan *overall job satisfaction* oleh Low et al (2001) dan pengukuran kinerja dengan indikator kinerja menurut Robbins (2008). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja, dan pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Shahzadi et al (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah 160 guru di sekolah negeri dan swasta di Bahwalpur, Yazman dan Alipur, Pakistan. Pengukuran motivasi karyawan menggunakan the Mckinsey Quarterly (2006) dan kinerja karyawan menggunakan indikator dari Bishop (1987). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Kartika dan Kaihatu (2010) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian adalah 72 karyawan

yang bekerja di restoran yang berada di Pakuwon Food Festival Surabaya. Pengukuran motivasi kerja menggunakan tiga item dari George & Jones (2005) dan kepuasan kerja menggunakan indikator dari Dipboye, Robert, Smith, Howell (1994). Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012) meneliti tentang hubungan diantara Etika Kerja Islami, Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja. Sampel penelitian adalah 149 karyawan bank yang islami di Bandar Lampung. Pengukuran etika kerja islami menggunakan instrument yang dikembangkan Ali (2001), Motivasi Instrinsik menggunakan instrument yang dikembangkan Warr et al (1979), Kepuasan Kerja dengan Minnesota Satisfaction Questionnaire, Komitmen Organisasi dengan teori dari Meyer dan Allen (1997), Kinerja diukur dengan dependability, creativeness, initiative, quality of work and Quantity of work. Hasil penelitian menunjukkan motivasi instrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi instrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Sani (2013) meneliti tentang hubungan antara keadilan procedural, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan di bank BTN Syariah Malang dan bank BRI Syariah Malang dengan kuisioner yang kembali dan memenuhi syarat adalah 70 buah. Dalam penelitian ini, pengukuran keadilan procedural berdasarkan dari teori dari Colquit (2001), kepuasan kerja menurut Luthans (2004), komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991), OCB diadaptasi dari Organ (1988) dan kinerja menurut Sani (2011). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan komitmen

organisasi dipengaruhi positif oleh OCB. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB dan kinerja. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. OCB bertindak sebagai mediator parsial antara keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Chamundeswari (2013) meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sample sejumlah 558 guru. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian tersebut menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss and others, 1967) dan pengukuran kinerja menggunakan Effective Performance Appraisal (Maddux, 2004). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah badan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah-sekolah matrikulasi dan negeri.

Penelitian yang dilakukan oleh Aftab dan Idrees (2012) meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah 335 karyawan di sektor menengah dari berbagai bank di Lahore, Pakistan. Pengukuran motivasi karyawan menggunakan teori dua faktor dari Herzberg dan pengukuran kinerja karyawan dengan Role-Based Performance Scale oleh Welbourne (1997). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

2.2 Tabel Jurnal

No	Identitas Jurnal	Variabel	Instrumen Penelitian	Sampel	Cara Mengolah Data dan Hasil
1	Impact of Quality Work-life on Job Performance: A Case Study on Indian Telecom Sector (Malini Nandi Majumdar, Desbomita Dawn, Avijan Dutta) International Journal of Arts & Sciences 5(6):655-685 (2012)	Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja	Minnesota Satisfaction Questionnaire (1977), Job Descriptive Index (Smith, Kendall dan Hulin, 1969) dan Job Satisfaction Survey (Spector, 1994)	108 karyawan dari berbagai tingkatan dari industri telekomunikasi di india baik itu sektor public dan privat	Pearson Correlation Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan
2	A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University (Behzad Shahbazi , Sadegh Shokrzadeh, Hossein Bejani, Emad Malekinia, Davod Ghoroneh) Procedia - Social and Behavioral Sciences 30 (2011) 1555 – 1560	Kualitas kehidupan kerja dan kinerja	QWL (Walton, 1975) : Kompensasi yang mencukupi dan adil, Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, Pertumbuhan dan keamanan, Pengembangan kemampuan manusia, Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan, Konstitualisme, Integrasi sosial, Relevansi sosial. Kinerja (author, 2007) : perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, kepemimpinan, kontrol, hubungan manusia, pengambilan keputusan, perubahan, evaluasi, penetapan tujuan, umpan balik, motivasi, kemitraan, menciptakan konteks pembelajaran	60 ketua departemen dari universitas Esfahan dan universitas ilmu medis esfahan	Analisis regresi linear berganda Kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja, tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat QWL dari universitas Esfahan dan univeristas ilmu medis Esfahan

3	<p>Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS)</p> <p>(Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee)</p> <p>World Applied Sciences Journal 31 (4): 456-467, 2014</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja</p>	<p>QWL (Huang et al, 2007) : perilaku pengawasan, kompensasi dan tunjangan, karakteristik pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja.</p> <p>Kepuasan Kerja (Price, 1997)</p> <p>Kinerja (Netemeyer dan Maxham, 2007)</p>	<p>150 operator yang bekerja di perusahaan pakaian siap pakai (Readymade Garment) di Dhaka, Bangladesh</p>	<p>Partial Least Square</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.</p>
4	<p>Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia)</p> <p>(Bayan Fatehi, Ismail Amini, Ali Karimi, Bisotoon Azizi) Research Journal of Sport Sciences vol 3 (1): 15-22 2015</p>	<p>Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>QWL (Walton, 1973) : Kompensasi yang mencukupi dan adil, Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, Pertumbuhan dan keamanan, Pengembangan kemampuan manusia, Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan, Konstitualisme, Integrasi sosial, Relevansi sosial.</p> <p>Kepuasan Kerja (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire)</p>	<p>225 guru olahraga departemen pendidikan di Urmia</p>	<p>Analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS 20</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru olahraga di departemen pendidikan di Urmia</p>
5	<p>Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Government Secondary School Teachers of Haryana (Pankaj</p>	<p>Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja</p>	<p>Kualitas Kehidupan Kerja (Santhosh Dhar, Upinder Dhar, Rishu Roy, 2008): Kestabilan masa jabatan, peluang untuk tumbuh, kepuasan karyawan, karyawan yang kompeten, orientasi nilai, praktek inovatif, keseimbangan kehidupan</p>	<p>100 guru <i>secondary school</i> di distrik Sirsa dan Hisar, Haryana, India</p>	<p>Analisis regresi</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja</p>

	Mehta and Bindia Mehta) Indian Journal of Health and Wellbeing 2015, 6(3) 296-299		pekerjaan, hubungan manusia, pembelajaran organisasi, aktivitas yang menantang Kepuasan Kerja (Singh & Sharma, 1999)		
6	A Study of Job Motivation , Satisfaction , and Performance among Bank Employees (Gary Jon Springer) Journal of Global Business Issue 2011 vol.5 29-42	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Motivasi Kerja (Ray, 1980): Orientasi tugas, Kelesuan, kebutuhan akan pencapaian, orientasi pencapaian, daya saing, kerja keras, orientasi waktu luang, orientasi sukses Kepuasan Kerja (Spector, 1994): gaji, promosi, supervise, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi Kinerja (Avkiran, 1999)	70 karyawan dari berbagai bank di Amerika Serikat	Analisis regresi berganda Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja, dan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.
7	Analisis Pengaruh Motivai terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang (Basthoumi Muslih) Jurnal Aplikasi Manajemen vol 10 no. 4 799-810 2012	Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Motivasi (Hezberg): instrinsik dan ekstrinsik Kepuasan Kerja (overall job satisfaction, Low et al, 2001) Kinerja (Robbins, 2008): Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu	40 Pegawai PT Sang Hyang Seri KR III Malang	Analisis Partial Least Square Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja, dan pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.
8	Impact of Employee Motivation on Employee	Motivasi, Kinerja Karyawan, Reward	Motivasi (The Mckinsey Quarterly, 2006): kepuasan pribadi ketika mengerjakan pekerjaan	160 guru di sekolah negeri dan swasta di	Analisis Regresi menggunakan aplikasi SPSS.

	<p>Performance (Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam) European Journal of Business and Management vol 6 no 23, 159-166 2014</p>	<p>instrinsik, keefektifan pelatihan yang diterima karyawan</p>	<p>dengan baik, opini terhadap diri sendiri menurun ketika mengerjakan pekerjaan dengan buruk, saya bangga dalam mengerjakan pekerjaan saya, merasa tidak bahagia ketika pekerjaan yang dilakukan dibawah standar biasanya, saya suka melihat pekerjaan sehari-hari dengan rasa pekerjaan telah dilakukan dengan baik, saya merasa telah melakukan pekerjaan dengan cara yang benar</p> <p>Kinerja Karyawan (Bishop, 1987): performa saya lebih baik dibanding rekan kerja dengan kualifikasi yang sama, saya puas dengan kinerja saya, kinerja saya lebih baik dibanding pekerja di organisasi lain dengan kualifikasi yang sama.</p>	<p>Bahwalpur, Yazman dan Alipur, Pakistan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan</p>
9	<p>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)</p> <p>(Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</p>	<p>Motivasi kerja, Kepuasan Kerja</p>	<p>Motivasi Kerja (George & Jones, 2005): arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan</p> <p>Kepuasan Kerja (Dipboye, Robert, Smith, Howell, 1994): pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan supervise, gaji atau upah, kesempatan promosi</p>	<p>72 karyawan yang bekerja di restoran yang berada di Pakuwon Food Festival Surabaya</p>	<p>Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana</p> <p>Penelitian ini menunjukkan motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

	vol 12,no. 1 2010: 100-112				
10	Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance (Keumala Hayati, Indra Caniago) Procedia - Social and Behavioral Sciences 65 (2012) 272 – 277	Etika Kerja Islami, Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja	Etika Kerja Islami (Islamic Work Ethic, Ali, 2001) Motivasi Instrinsik (Warr et al, 1979) Kepuasan Kerja (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen, 1997) Kinerja : dependability, creativeness, initiative, quality of work and Quantiry of work	149 karyawan bank yang islami di Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan motivasi instrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi instrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
11	Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior (Achmad Sani) International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 15; 2013, 57-67	Keadilan procedural, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja	Kepuasan Kerja (Luthans, 2004):pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan, kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan akan rekan kerja dan supervisor, kepuasan akan kondisi kerja Kinerja (Sani, 2011): manajemen transaksi dan administrasi, fokus kepada pelanggan, orientasi kualitas, kooperasi, nilai syariah	70 karyawan dari BTN syariah malang dan BRI syariah malang	Analisis data menggunakan GeSca Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
12	Job Satisfaction and Performance of School Teachers	Kepuasan kerja, kinerja	Kepuasan Kerja (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (Weiss et al, 1967)	588 guru, dimana 196 guru dari sekolah negeri, 198	Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di sekolah dewan pusat secara signifikan lebih

	(Dr. S. Chamundeswari) International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences May 2013, Vol. 3, No. 5		Kinerja (Effective Performance Appraisals) (Maddux, 2004)	guru dari sekolah matrikulasi, dan 194 guru dari sekolah dewan pusat	baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah-sekolah matrikulasi dan dewan negara.
13	A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan (Hira Aftab, Waqas Idrees) International Journal of Business and Social Science vol 3, no. 19 2012 174-180	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja (Hezberg, 1959): Motivation factors, Hygene factors Kinerja (Role-Based Performance scale, Welbourne, 1997): job, career, innoavator, team, organization	335 karyawan di sektor menengah dari berbagai bank di Lahore, Pakistan	Analisis regresi menggunakan SPSS 19 Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*) (Alwi, 2001).

Menurut Armstrong dalam Alwi (2001) MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Pendapat lain mengatakan bahwa MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan teknik-teknik personel (Storey dalam Alwi, 2001).

b. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*). Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM dan bukan pada identifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana pendekatan lunak. Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti, desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staf (Alwi, 2001).

Bila manajemen menggunakan pendekatan lunak, maka fokus dari pengelolaan karyawan tertuju pada sumber internal, seperti pengembangan komitmen individu, *shared values*, kepentingan bersama dan pengawasan sendiri, misalnya melalui *quality circle*. Kedua pendekatan ini dihubungkan oleh faktor kultur yang dikembangkan dalam organisasi. Sesungguhnya pendekatan apapun yang digunakan dalam pengelolaan SDM, hasil yang diinginkan adalah terbentuknya kemampuan SDM yang dapat diandalkan sebagai sumber keunggulan kompetitif.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi, dan hubungan industrial (Bohlander & Snell, 2010).

1. Perencanaan SDM

Sebelum organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya, organisasi harus bisa memahami beberapa sistem dan proses untuk menghubungkan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen strategis. Perencanaan strategis meliputi sekumpulan prosedur untuk pengambilan keputusan mengenai strategi dan tujuan jangka panjang organisasi, sedangkan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses mengantisipasi dan menyediakan sumber daya manusia untuk bergerak masuk, berpindah, atau mengeluarkannya dari organisasi. Untuk menghubungkan antara perencanaan SDM dan perencanaan strategis, organisasi enam tahapan, yaitu:

a. Menentukan Visi, Misi, dan Nilai

Tahapan pertama adalah menetapkan visi, misi, dan nilai suatu organisasi. Misi diartikan sebagai tujuan dasar suatu organisasi dan juga cakupan operasionalnya, sedangkan visi adalah sebuah pernyataan yang menggambarkan kearah mana suatu organisasi akan bergerak di masa depan dalam jangka waktu panjang. Dan nilai adalah prinsip yang dipegang teguh oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Bohlander & Snell, 2010).

b. Analisis Lingkungan

Perubahan lingkungan memiliki dampak langsung terhadap bagaimana suatu organisasi berjalan dan mengelola manusianya. Beberapa perubahan bisa menjadi peluang maupun ancaman bagi organisasi, oleh karena itu keakuratan dari analisis lingkungan sangat dibutuhkan oleh organisasi (Bohlander & Snell, 2010). Dalam menganalisis lingkungan kompetitif bisa menggunakan *five forces framework*, yaitu pelanggan, pesaing, pesaing baru, substitusi produk, dan *supplier*. Semakin kuat kekuatan lima hal diatas maka semakin kurang menguntungkan dan kurang menarik suatu industri (Bohlander & Snell, 2010).

c. Analisis Internal

Selain melakukan analisis eksternal untuk mengetahui peluang dan ancaman, organisasi juga perlu menganalisa kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan mengkombinasikan berbagai sumber daya akan mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Didalam konteks perencanaan sumber daya manusia, analisis internal berfokus pada budaya, kapabilitas, dan komposisi. Manajer sering melakukan audit budaya untuk mengetahui apakah nilai inti organisasi dijunjung tinggi dan dipraktekkan oleh karyawan atau tidak. Dan banyak ahli berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kapabilitasnya (manusia, proses, dan sistem) memberikan nilai pada pelanggan yang membedakannya dari kompetitornya. Selanjutnya suatu organisasi juga harus paham mengenai komposisi tenaga kerjanya,

manajer harus menentukan siapa yang harus dipekerjakan dan bagaimana mengelola berbagai tipe karyawan (Bohlander & Snell, 2010).

d. Memformulasikan Strategi

Dengan menggunakan analisis SWOT (*strength, weakness, opportunity, threats*) yang didapat dari analisis internal dan eksternal bisa membantu manajer dalam memformulasikan strategi baik itu di level korporat, bisnis dan fungsional (Bohlander & Snell, 2010).

e. Implementasi Strategi

Manajer harus memastikan bahwa strategi yang telah direncanakan diimplementasikan dengan efektif. Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi terus berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan kebutuhan tenaga kerja. Organisasi memiliki banyak pilihan mengenai *staffing*, meliputi pekerja penuh waktu, lembur, pegawai kontrak, dan lain sebagainya (Bohlander & Snell, 2010).

f. Evaluasi

Organisasi perlu menetapkan parameter atau pengukuran yang berfokus pada hasil yang diinginkan dari strategi yang sudah dilakukan, lalu membandingkan antara apa yang sebenarnya telah tercapai dengan hasil yang diinginkan. Organisasi bisa menggunakan *benchmarking strategy mapping* dan *balance scorecard* untuk mengukur hasil (Bohlander & Snell, 2010).

2. Rekrutmen dan seleksi

Proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan dengan menentukan kewajiban, tugas, atau aktivitas dari pekerjaan tersebut. Metode pengumpulan informasi tersebut bisa dengan cara melakukan wawancara, kuesioner, observasi, dan lain-lain. Didalamnya mencakup mengenai uraian dan spesifikasi yang harus dipenuhi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Bohlander & Snell, 2010).

b. Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi. Perusahaan bisa melakukan rekrutmen eksternal maupun rekrutmen internal, untuk melakukan rekrutmen eksternal, perusahaan bisa mengiklankan lowongan pekerjaan di berbagai media, meminta referensi dari karyawan, dan lain sebagainya. Dengan merekrut dari sumber eksternal, perusahaan bisa mendapatkan individu dengan kemampuan, ide, dan perspektif yang baru. Sedangkan dengan merekrut dari sumber internal, perusahaan bisa memanfaatkan investasi yang mereka buat sebelumnya. Promosi internal juga

memberikan penghargaan karyawan atas kinerjanya dan akan memberikan sinyal kepada karyawan lain bahwa kerja keras mereka akan terbayar (Bohlander & Snell, 2010).

c. Seleksi Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai, baik sesuai dengan pekerjaan (*person-job fit*) yaitu kesesuaian antara kompetensi calon karyawan dengan spesifikasi pekerjaan maupun sesuai dengan organisasi (*person-organization fit*) yaitu kesesuaian antara nilai yang dimiliki calon karyawan dengan nilai yang dianut didalam organisasi. Seleksi SDM memiliki banyak tahapan sebelum seseorang mulai bekerja di suatu perusahaan, seperti pemeriksaan latar belakang, pemeriksaan kesehatan dan wawancara. Selanjutnya perusahaan menentukan siapa saja yang diterima bekerja dalam organisasi mereka, perusahaan bisa menggunakan strategi *Can-Do* dan *Will-Do*, dimana *Can-Do* adalah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, sedangkan *Will-Do* adalah kepribadian, motivasi, dan nilai yang dimiliki seorang individu (Bohlander & Snell, 2010).

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan perlu dilakukan perusahaan kepada para pekerjanya agar mereka bisa tetap menjaga kinerja baiknya atau untuk menyesuaikan dengan cara baru dalam bekerja agar para pekerja bisa memberikan kontribusi maksimalnya kepada perusahaan. Banyak pakar yang membedakan pelatihan dan pengembangan, dimana pelatihan lebih memfokuskan ke hal yang lebih sempit dan berorientasi kepada kinerja jangka pendek, sedangkan pengembangan

berorientasi lebih ke arah memperluas kemampuan individu untuk melakukan kewajiban masa depannya (Bohlander & Snell, 2010). Adapun tahapan dalam pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

a. Penilaian kebutuhan

Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan dengan cara analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu.

b. Desain pelatihan dan pengembangan

Dalam merancang program pelatihan dan pengembangan, perusahaan harus membuat pernyataan yang berisi tujuan dari program pelatihan dan pengembangan, memastikan kesiapan dan motivasi peserta pelatihan dan pengembangan, dan membuat prinsip pembelajaran, yakni: *goal setting, individual differences, active practice and repetition, whole-versus-part learning, massed-versus-distributed learning, feedback and reinforcement, meaningfulness of presentation, modeling* (Bohlander & Snell, 2010).

c. Implementasi program pelatihan dan pengembangan

Perusahaan mempunyai beberapa alternatif dalam mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan, seperti *on-the-job training, off-the-job training, dan management development* (Bohlander & Snell, 2010)

d. Evaluasi

Setelah perusahaan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, perusahaan harus mengetahui apakah program tersebut telah berjalan dengan efektif atau tidak. Perusahaan dapat menilai

keberhasilan program tersebut dengan melihat reaksi dan membandingkan perilaku karyawan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan, atau bisa juga dengan menghitung *return on investment* yaitu dengan membagi hasil dari program pelatihan dan pengembangan dengan biaya pelatihan dan pengembangan, jika hasil pembagian > 1 maka program dan pelatihan dikatakan berhasil (Bohlander & Snell, 2010).

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan perusahaan sebagai alat untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi perkembangan mereka dalam mencapai tujuan strategis. Program penilaian kinerja dilakukan untuk menentukan besaran kompensasi yang diberikan, mengevaluasi pekerjaan, evaluasi individu, menentukan pelatihan, dan perencanaan karir karyawan. Penilaian 360 derajat adalah salah satu penilaian kinerja yang bisa digunakan perusahaan, di dalam penilaian kinerja 360 derajat, karyawan dinilai oleh manajer atau supervisornya, bawahannya, rekan kerja setingkat yang bekerja bersama, pelanggan, dan dari diri sendiri. Perusahaan memiliki berbagai pilihan metode penilaian kinerja, yaitu *trait method*, *behavioral method*, dan *result method*. *Trait method* adalah metode penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki beberapa karakteristik seperti dapat diandalkan, kreatifitas, inisiatif, dan kepemimpinan yang dianggap penting terhadap pekerjaan dan organisasi secara umum. *Behavioral method* digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan kelakuan atau perilakunya saat bekerja. *Result method* adalah

metode pengukuran kinerja berdasarkan apa yang sudah dikerjakan karyawan (Bohlander & Snell, 2010).

5. Manajemen Kompensasi

Upah menjadi salah satu perhatian besar manajemen SDM karena upah memberikan karyawan penghargaan *tangible* atas kontribusinya, dan juga merupakan sumber dari pengakuan dan *self-esteem*. Kompensasi meliputi semua bentuk pembayaran dan penghargaan yang diterima karyawan atas kinerjanya, kompensasi dibedakan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, insentif, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari *benefit* yang disediakan perusahaan, dan kompensasi non-finansial seperti pengakuan, pekerjaan yang bermanfaat, dukungan organisasi, dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi. Untuk menentukan berapa besaran kompensasi yang akan diberikan manajer bisa menggunakan *wage mix* yang menggabungkan antara faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya adalah strategi kompensasi perusahaan yaitu kebijakan perusahaan untuk menerapkan upah yang lebih tinggi, lebih rendah, atau sama dengan upah yang diterapkan kompetitor, *worth of a job* yaitu seberapa besar tingkatan pekerjaan didalam organisasi, kinerja karyawan yang telah dilakukan, dan kemampuan perusahaan untuk membayar. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari kondisi pasar tenaga kerja seperti ketersediaan dan kualitas dari potensi karyawan, standar upah daerah (UMR) yang didalamnya terdapat biaya hidup optimum (Bohlander & Snell, 2010).

6. Hubungan Industrial

Menyeimbangkan antara kewajiban dan hak karyawan adalah tanggung jawab perusahaan karena sebagaimana karyawan, perusahaan juga memiliki kewajiban dalam mengelola para pekerjanya seperti yang sudah diatur dalam undang-undang yang berlaku. Kewajiban perusahaan antara lain adalah menyediakan lingkungan kerja yang mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan. Dan perusahaan juga harus memberikan hak untuk membentuk atau mengikuit serikat pekerja kepada para pekerjanya, serikat pekerja berguna untuk mempermudah urusan tawar menawar antara pihak perusahaan dan karyawan terkait kesejahteraan karyawan (Bohlander & Snell, 2010).

2.3.2 Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja adalah istilah yang komprehensif yang mencakup etika kerja dan beberapa aspek kondisi kerja, langkah-langkah untuk membangun kondisi kerja, kepuasan karyawan, dan efisiensi dalam produksi. Ada beberapa definisi mengenai kualitas kehidupan kerja: Menurut Davis (1983) dalam Afsar (2014) "kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja total, dengan dimensi manusia ditambahkan ke pertimbangan teknis dan ekonomi "; menurut Mirvis and Lawler (1984) dalam Afsar (2014) "Kepuasan dengan upah, jam dan kondisi kerja, menggambarkan elemen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti; lingkungan kerja yang aman, upah yang adil, kesempatan kerja dan kesempatan yang sama untuk kemajuan"; menurut Lau, Wong, Chan and Law (2001) dalam Afsar (2014)

"Lingkungan kerja yang menguntungkan yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan menyediakan karyawan dengan imbalan, keamanan kerja dan peluang pertumbuhan karir". Menurut Sirgy et al. (2001) dalam Afsar (2014) "Kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja".

b. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas operasional dan organisasional (Majumdar & Dawn, 2012). Menurut Beukema (1987) dalam Shahbazi et al (2011) mendeskripsikan QWL sebagai sejauh mana karyawan mampu untuk menentukan pekerjaan mereka secara aktif sesuai dengan pilihan, keinginan dan kebutuhan mereka. Ketika perusahaan memberikan otoritas yang tepat kepada karyawannya, maka akan sangat memungkinkan bahwa aktivitas pekerjaan akan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berkontribusi kepada kinerja organisasi.

c. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006) mengelompokkan sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu :

a) Partisipasi karyawan

Organisasi harus bisa melibatkan karyawan secara optimal, tidak hanya untuk menciptakan perasaan diterima dan dihargai, tetapi juga untuk memberi peluang kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan, saran, maupun kritik.

b) Pengembangan karir

Pengembangan karir seperti promosi akan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya dan akan memberikan sinyal kepada karyawan lain bahwa kerja keras mereka akan terbayar.

c) Resolusi konflik

Konflik dapat terjadi setiap saat antara anggota organisasi dengan manajer, sesama anggota organisasi, antar unit kerja, dan lain-lain. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik akan mengganggu organisasi dalam mencapai tujuannya.

d) Komunikasi

Komunikasi didalam organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap iklim kerja, yang berarti sangat besar terhadap keefektifan organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan selalu meningkatkannya.

e) Kesejahteraan

Untuk beroperasi secara optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kesehatan fisik yang baik. Perusahaan sebaiknya bisa memberikan jaminan agar kesehatan karyawan selalu terpelihara.

f) Keamanan kerja

Perusahaan harus berusaha agar tidak menciptakan rasa gelisah atau resah terhadap para karyawan, karena dapat menurunkan motivasi, disiplin, dan loyalitas pada perusahaan, contoh: pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK).

g) Lingkungan yang aman

Perusahaan berkewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dengan keselamatan dan kesehatannya tetap terjaga.

h) Kompensasi yang adil

Perusahaan harus memiliki konsep kompensasi yang adil berdasarkan apa yang karyawan telah kontribusikan kepada perusahaan, baik itu kompensasi langsung dan tidak langsung seperti tunjangan, insentif, uang lembur, dan lain-lain.

i) Rasa bangga terhadap organisasi

Kebanggaan pada organisasi pada dasarnya menggambarkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang akan diikuti dengan *sense of belonging* dan *sense of responsibility*.

Nawawi (2001) mengemukakan sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu :

a) Komunikasi

Didalam lingkungan organisasi karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas wewenangnya dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan pertemuan baik secara kelompok maupun individu dalam rangka menyampaikan informasi kepada karyawan.

b) Resolusi konflik

Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk menyelesaikan konflik dengan perusahaan maupun dengan sesama karyawan secara adil, jujur, dan terbuka. Perusahaan bisa membantu penyelesaian konflik dengan mengatur cara penyampaian keluhan secara terbuka atau melalui formulir, dan lain sebagainya.

c) Pengembangan karir

Karyawan perlu diberikan kejelasan pengembangan karirnya didalam organisasi di masa yang akan datang. Perusahaan perlu menerapkan sistem promosi yang adil dan juga memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

d) Partisipasi karyawan

Didalam lingkungan perusahaan, karyawan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan posisinya dan wewenangnya didalam perusahaan.

e) Bangga terhadap perusahaan

Perusahaan harus menciptakan dan mengembangkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, dan jabatannya agar karyawan memiliki *sense of belonging* dan *sense of responsibility*.

f) Kompensasi yang adil dan mencukupi

Semua karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memperoleh kompensasi yang adil dan mencukupi. Untuk itu, perusahaan bisa menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif dengan para pesaing dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisinya dan status sosialnya di masyarakat.

g) Keamanan lingkungan kerja

Perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman.

h) Jaminan kelangsungan pekerjaan

Perusahaan perlu menghindari pemberhentian hubungan sepihak terhadap karyawan agar karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja

i) Pemeliharaan kesehatan

Agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, perusahaan perlu memperhatikan pemeliharaan kesehatan para karyawannya.

Walton (1975) dalam Shahbazi et al (2011) mengusulkan delapan kategori konseptual utama yang berhubungan dengan QWL, yaitu :

a) Kompensasi yang mencukupi dan adil

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

b) Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

c) Pertumbuhan dan keamanan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

d) Pengembangan kemampuan manusia

Pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.

e) Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan

Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.

f) Hak-hak karyawan

Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.\

g) Integrasi sosial dalam organisasi

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

h) Relevansi sosial

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi harus mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka.

2.3.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut George dan Jones (2005) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Banyak orang telah bertemu seorang individu yang tidak begitu berbakat, tetapi dapat meraih hal-hal hebat dengan kerja kerasnya, menegaskan kutipan dari Thomas Edison “Seorang jenius terdiri dari 1 persen inspirasi dan 99 persen usaha (*perspiration*)”. Banyak orang pula yang telah bertemu seorang individu yang sangat berbakat tetapi tidak suka bekerja (Kanungo dan Mendonca, 1992). Jadi dapat

disimpulkan bahwa motivasi adalah tingkat keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan pribadinya.

b. Arti Penting Motivasi

Motivasi secara dasar bertujuan untuk memfasilitasi perubahan sikap, motivasi adalah sebuah kekuatan yang menyebabkan seorang individu untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan (Shahzadi et al, 2014). Merujuk pada studi yang dilakukan Grant (2008) dalam Shahzadi et al (2014) yang menyatakan bahwa motivasi akan menyebabkan produktivitas, kinerja, dan kegigihan.

c. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Herzberg (1966) dalam Kanungo dan Mendonca (1992) terdapat dua kategori *reward* atau faktor pekerjaan yang menjelaskan apa yang memotivasi perilaku bekerja. yakni *reward* intrinsik (*the motivators*) dan *reward* ekstrinsik (*hygiene factors*). *Reward* intrinsik adalah penghargaan yang dibangun didalam atau melekat didalam suatu pekerjaan, seperti tanggung jawab, otonomi, perasaan untuk meraih atau mencapai sesuatu, karyawan mendapatkan *reward* ini secara langsung ketika mereka melakukan suatu tugas. Sedangkan *reward* ekstrinsik adalah *reward* diluar suatu pekerjaan, seperti gaji, *benefits*, kondisi kerja yang baik, keamanan pekerjaan.

Reward intrinsik menimbulkan tingkat kepuasan karyawan dengan apa yang mereka lakukan didalam suatu pekerjaan dan *reward* ini akan menyebabkan tingkat kinerja yang tinggi. Karena hal tersebut, *reward* intrinsik dianggap sebagai satu-satunya motivator yang sebenarnya. Sedangkan *reward* ekstrinsik tidak menimbulkan kepuasan

terhadap aktivitas pekerjaan dan tidak memotivasi kinerja, tetapi *reward* ekstrinsik tetap diperlukan bagi karyawan (Kanungo dan Mendonca, 1992).

d. Indikator Motivasi

Beberapa teori menawarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow. Maslow mengemukakan lima tingkatan kebutuhan termasuk didalamnya adalah kebutuhan fisik, keamanan, sosial, status atau ego dan aktualisasi diri. Maslow mengusulkan agar mengutamakan tingkatan yang lebih rendah sebelum memenuhi tingkatan yang lebih tinggi (Springer, 2011).

a) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan yang diperlukan seseorang untuk bertahan hidup seperti makan, minum, udara, dan tempat tinggal (Kartika & Kaitahu, 2010).

b) Kebutuhan akan Rasa Aman

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan saat bekerja (Kartika & Kaitahu, 2010).

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk bersosialisasi, memiliki teman, mencintai dan dicintai orang lain serta diterima dalam kelompok karyawan karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial (Kartika & Kaitahu, 2010).

d) Kebutuhan Status

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan dari orang lain atas prestasi yang telah diraih. Prestasi dimanifestasikan oleh banyak hal sebagai symbol status (Kartika & Kaitahu, 2010).

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja. Kebutuhan aktualisasi hanya bisa diraih dengan keinginan atas usaha individu itu sendiri dan kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus sejalan dengan peningkatan karir mereka (Kartika & Kaitahu, 2010).

Clayton P. Adelfer dalam George & Jones (2002) mengemukakan *Existence, relatedness and growth* (ERG Theory) dimana didalamnya terdapat tiga tingkatan kebutuhan manusia yang perlu dipuaskan sebagai sumber motivasi kerja.

a) *Existence Needs*

Kebutuhan akan keberadaan yaitu kebutuhan dasar manusia termasuk didalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keamanan dari Maslow (Kartika & Kaitahu, 2010).

b) *Relatedness Needs*

Kebutuhan akan hubungan, baik hubungan antar individu dan juga bermasyarakat (Kartika & Kaitahu, 2010).

c) *Growth Needs*

Kebutuhan akan pertumbuhan atau perkembangan adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuannya (Kartika & Kaitahu, 2010).

George dan Jones (2005) mengemukakan unsur-unsur dalam motivasi kerja yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

a) **Arah Perilaku**

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan. Jika karyawan berperilaku tidak tepat

maka akan menjadi penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku serta kooperatif dengan sesama rekan kerja (Kartika & Kaitahu, 2010).

b) Tingkat Usaha

Tingkat usaha diartikan sebagai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih. Dalam bekerja, karyawan tidak cukup jika hanya memilih perilaku yang tepat namun juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih (Kartika & Kaitahu, 2010).

c) Tingkat Kegigihan

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika menghadapi suatu masalah, rintangan atau halangan dalam melakukan pekerjaan, seberapa keras seorang karyawan untuk terus berusaha menjalankan perilaku yang dipilih (Kartika & Kaitahu, 2010).

Menurut Herzberg (1966) dalam Kanungo dan Mendonca, (1992) terdapat dua kategori *reward* atau faktor pekerjaan yang menjelaskan apa yang memotivasi perilaku bekerja, yakni *reward* intrinsik (*the motivators*) dan *reward* ekstrinsik (*hygiene factors*).

a) *The motivators*

Faktor motivator adalah faktor-faktor pendorong bagi karyawan untuk berprestasi dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan, seperti tanggung jawab, otonomi, perasaan untuk meraih atau mencapai sesuatu, karyawan mendapatkan *reward* ini secara langsung ketika mereka melakukan suatu tugas.

b) *Hygiene Factors*

Hygiene factors atau biasa disebut faktor ketidakpuasan (dissatisfaction) atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (extrinsic motivation), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukanlah dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

2.3.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Lumley et al (2011) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan individu tentang pekerjaan mereka dan sikap mereka terhadap berbagai aspek di dalam pekerjaan mereka, serta sikap dan persepsi yang akibatnya bisa mempengaruhi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi (Ivancevich & Matteson 2002; Spector 1997). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi tampaknya memegang sikap yang umumnya positif, dan karyawan yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan mereka (Robbins, 1993). Vroom (1964) dalam Suma dan Lesha (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai orientasi positif dari seorang individu terhadap peran yang ia duduki. Sebagian besar pengusaha menyadari bahwa fungsi optimal dari organisasi mereka sebagian bergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan, maka

munculnya pernyataan, “Karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif” Saari & Judge (2004) dalam Lumley et al (2011).

b. Arti Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan refleksi seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul baik sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, maupun dengan lingkungan kerja, situasi, dan kondisi kerja serta rekan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka makin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkan, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan melalui bagaimana karyawan merespon berbagai program yang telah ditetapkan perusahaan (Kartika dan Kaihatu, 2010).

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009) terdapat faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Isi pekerjaan

Apakah isi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan atau malah memberatkannya.

b) Supervisi

Peran dari atasan atau supervisor yang membuat karyawan merasa termotivasi atau justru mendapatkan tekanan dari sikap para supervisor terhadap karyawan.

c) Organisasi dan manajemen

Bagaimana peran organisasi dan manajemen dalam memberikan suatu pekerjaan maupun kebijakan-kebijakan yang dibuat dalam organisasi atau perusahaan.

d) Kesempatan untuk maju

Apakah karyawan mempunyai kesempatan untuk maju atau mendapat promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

e) Gaji dan *benefits*

Apakah karyawan merasa puas mengenai kebijakan finansial seperti penetapan gaji dan pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial.

f) Rekan kerja

Bagaimana karyawan merasa puas terhadap rekan kerja lain baik dari sesama karyawan maupun atasan.

g) Kondisi pekerjaan

Mengenai kondisi didalam pekerjaan baik dari segi bangunan, pencahayaan, maupun tata letak ruangan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap kondisi pekerjaannya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2003) menyatakan, kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai selisih antara banyaknya feedback yang diterima seorang

pekerja dan banyaknya yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Ia juga menyatakan bahwa, ada 4 dimensi yang mendasari kepuasan kerja adalah:

a) Pekerjaan yang menantang

Pegawai cenderung memilih pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk mengguakan keahlian dan kemampuan mereka , serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai pekerjaan yang telah mereka lakukan.

b) Ganjaran yang pantas

Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan setara dengan pekerjaan yang sama yang dilakukan di organisasi lain, kepuasan akan muncul.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik.

d) Rekan kerja yang mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja.

Spector (1997) dalam Lumley et al (2011) mengidentifikasi sembilan aspek kepuasan kerja, sebagai berikut:

a) Gaji

Menurut Spector (2008) dalam Lumley et al (2011) gaji dikaitkan dengan kepuasan global dan bahkan lebih dekat dengan aspek kepuasan gaji. Meskipun uang penting untuk individu, penelitian telah menunjukkan bahwa individu yang berpenghasilan lebih tidak selalu lebih puas dalam pekerjaan mereka. Dalam sebuah studi oleh Yang, Miao, Zhu, Sun, Liu dan Wu (2008) dalam Lumley et al (2011) untuk mengevaluasi pengaruh kenaikan gaji terhadap kepuasan kerja dalam militer Cina, ditemukan bahwa gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

b) Promosi

Menurut Robbins (1993) dalam Lumley et al (2011) promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab lebih dan peningkatan status sosial. Kepuasan kerja mungkin akan dialami oleh individu yang menerima kesempatan promosi yang adil (Robbins 1993; Spector 1997).

c) Pengawasan

Menurut Spector (1997) dalam Lumley et al (2011) perilaku seorang atasan langsung ini juga merupakan penentu kepuasan kerja. Menurut Robbins (1993) dalam Lumley et al (2011) Kepuasan karyawan meningkat ketika atasan langsung bersikap ramah, memberikan pemahaman menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan perhatian pribadi kepada mereka.

d) Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan mungkin dipengaruhi oleh perilaku atasan. Menurut Spector (1997) dalam Lumley et al (2011) sifat kepuasan kerja didefinisikan sebagai kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins (1993) dalam Lumley et al (2011) karyawan lebih memilih pekerjaan yang secara mental menantang mereka dengan memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan pekerjaan yang menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukannya.

e) Tunjangan

Spector (1997) dalam Lumley et al membagi tunjangan menjadi manfaat moneter dan non-moneter. Menurut Suliman & Iles (2000) dalam Lumley et al peningkatan tunjangan intrinsik dan ekstrinsik yang menarik perhatian karyawan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja mereka dan mendorong tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

f) Imbalan kontingen

Menurut Spector (1997) dalam Lumley et al (2011), contoh imbalan kontingen adalah apresiasi, pengakuan dan penghargaan atas kerja yang baik. Menurut Robbins (1993) dalam Lumley et al (2011) ketidakpuasan karyawan dapat terjadi jika seorang karyawan merasakan bahwa upaya mereka tidak diakui atau imbalan yang mereka terima tidak adil, terkait dengan kinerja mereka atau disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Menurut Spector (2008) dalam Lumley et al imbalan kontingen mendukung teori

penguatan motivasi, dalam hal mana frekuensi perilaku kinerja yang relevan akan meningkat jika upaya karyawan dihargai.

g) Kondisi Operasional

Menurut Martins dan Coetzee (2007) dalam Lumley et al (2011), motivasi karyawan dan budaya organisasi dipengaruhi oleh bagaimana kebutuhan dan tujuan karyawan yang terintegrasi dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, praktik keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja fisik.

h) Rekan Kerja

Menurut Robbins (1993) dalam Lumley et al (2011) memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung menyebabkan peningkatan kepuasan kerja. Menurut Ghazzawi (2008) dalam Lumley et al (2011), rekan kerja karyawan, kelompok-kelompok mereka, dan budaya di mana seorang individu terkena, semua itu memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja.

i) Komunikasi

Menurut Robbins (1993) dalam Lumley et al (2011) distorsi yang lebih sedikit, ambiguitas dan keganjilan yang terjadi dalam komunikasi dalam organisasi, karyawan akan lebih puas akan merasa sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Luthans (2005) menganjurkan pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja sebagai penentu utama dari kepuasan kerja.

a) Pekerjaan

Pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan atau bervariasi, dan pekerjaan yang menyediakan status akan membuat karyawan lebih puas daripada pekerjaan yang tidak memiliki hal tersebut.

b) Gaji

Upah adalah faktor yang signifikan dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tetapi berperan dalam memberikan tingkat atas kebutuhan kepuasan.

c) Promosi

Kesempatan promosi yang adil akan memberikan kepuasan kepada karyawan atas usaha-usaha yang dilakukannya di masa lampau terhadap pencapaian tujuan organisasi

d) Supervisi

Hubungan yang baik dan positif antara karyawan dan supervisor atau atasannya akan memberikan karyawan rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan.

e) Rekan Kerja

Rekan kerja yang mendukung dan bisa diajak bekerja sama akan bisa memberikan masukan dan kritik kepada satu sama lain akan membuat karyawan senang dalam melakukan aktivitas di suatu organisasi

2.3.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prasetya & Kato (2011) dalam Rafiei et al (2014) kinerja digambarkan sebagai hasil pencapaian dari tindakan dengan keterampilan yang karyawan lakukan di beberapa situasi. Kahya (2009) dalam Rafiei et al (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan telah dipelajari sebagai variabel penting dalam literatur psikologi industri dan organisasi. Campbell et al. (1990) dalam Rafiei et al (2011) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku yang dilaksanakan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan organisasi. Swasto (1996) dalam Rafiei et al (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tindakan atau penyelesaian tugas yang dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mguqulwa (2008) dalam Rafiei et al (2014) kinerja mengacu pada jumlah usaha, inisiatif, dan pemeliharaan standar dan komitmen yang ditampilkan oleh individu saat melakukan tugas-tugas pekerjaan.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja adalah salah satu kerangka penting baik dalam psikologi organisasional dan manajemen sumber daya manusia (Campbell, 1990) dalam Springer (2011). Kinerja sangat penting dalam pencapaian tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik dalam mencapai tujuan (Muslih, 2011).

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

a) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b) Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk:

a) Kuantitas output

Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja, terdiri dari: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, menetapkan target pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan prosedur.

b) Kualitas output

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, terdiri dari: ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan-aturan.

c) Ketepatan

Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai syarat, yaitu bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar.

d) Kehadiran di tempat kerja

Keyakinan akan kehadiran di tempat kerja dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari: datang ke kantor tepat waktu, dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan

e) Sikap kooperatif

Kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari: dapat bekerjasama dengan semua orang, kemudian dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Dessler (2008) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja

ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurut Dessler (2008) terdapat beberapa indikator dalam penilaian kinerja, antara lain sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.

b) Produktivitas

Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

c) Pengetahuan mengenai pekerjaan

Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan

d) Kepercayaan

Tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan

e) Ketersediaan

Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran

f) Kebebasan

Tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisor

Ada beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gomes (2003), adalah sebagai berikut :

a) *Quantity of work*

Jumlah satuan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b) *Quality of work*

Kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c) *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d) *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e) *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f) *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

g) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h) *Personal qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integrasi pribadi

2.4 Hubungan Antara Variabel

2.4.1 Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Fatehi et

al (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Mehta dan Mehta (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

H1: Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.2 Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kartika dan Kaihatu (2010) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hayati dan Caniago (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3 Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Fatehi et al (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Mehta dan Mehta (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kartika

dan Kaihatu (2010) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hayati dan Caniago (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi instrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.4 Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Majumdar dan Dutta (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Shahbazi et al (2011) melakukan penelitian dan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja

2.4.5 Motivasi terhadap Kinerja

Springer (2011) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berkorelasi positif dengan kinerja. Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Shahzadi et al (2014) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Shahzadi (2014) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki hubungan positif

dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hayati dan Caniago (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

H5: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja

2.4.6 Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Majumdar dan Dutta (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Shahbazi et al (2011) melakukan penelitian dan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Springer (2011) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berkorelasi positif dengan kinerja. Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Shahzadi et al (2014) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Shahzadi (2014) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hayati dan Caniago (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

H6: Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja

2.4.7 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Springer (2011) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja. Muslih (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hayati dan Caniago (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sani (2013) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Chamundeswari (2013) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa guru di sekolah dewan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah-sekolah matrikulasi dan dewan negara. Aftab dan Idrees (2012) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja .

H7: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja

2.4.8 Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Majumdar dan Dutta (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Shahbazi et al (2011) melakukan penelitian dan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Fatehi et al (2015) melakukan penelitian dan

memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Mehta dan Mehta (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

H8: Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

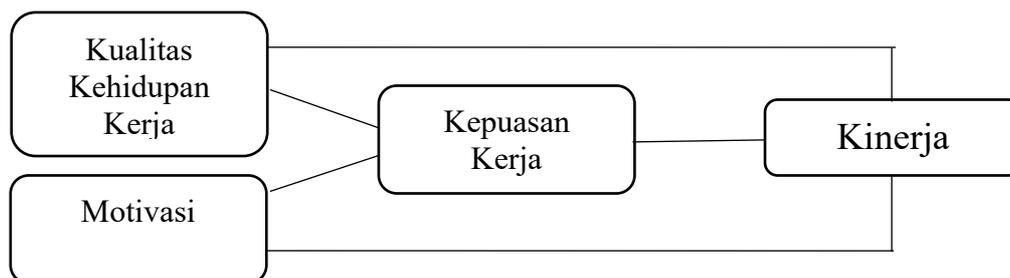
2.4.9 Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Springer (2011) melakukan penelitian dan menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja, dan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Muslih (2012) melakukan penelitian dan menunjukkan pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja, dan pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hayati dan Caniago (2012) melakukan penelitian dan menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H9: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar dibawah menunjukkan kerangka pemikiran yang tersusun berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Yakni kualitas kehidupan kerja sebagai X1, motivasi sebagai X2, kepuasan kerja sebagai Z, dan kinerja sebagai variabel Y.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan paradigma *post-positivisme*. Penelitian kuantitatif menguji suatu teori dengan cara memerinci hipotesis-hipotesis spesifik, lalu mengumpulkan data data untuk mendukung atau membantah hipotesis hipotesis tersebut. Data dikumpulkan dengan bantuan instrumen khusus yang dirancang untuk menilai perilaku-perilaku, sedangkan informasi-informasi dianalisis dengan menggunakan prosedur prosedur statistik dan pengujian hipotesis (Creswell, 2009)

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu metode penelitian survei. Penelitian survei memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, dengan tujuan untuk menggeneralisasi populasi berdasarkan sampel yang sudah ditentukan (Babbie, 1990 dalam Creswell, 2009).

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil Perusahaan

PT Krakatau Information Technology biasa disebut ‘Krakatau IT’ berdiri pada tanggal 4 Juni 1993. Sebelumnya merupakan Divisi Pengolahan Data (Electronic Data Processing/ EDP) PT Krakatau Steel (PTKS). Di awal pendirian, Krakatau IT berada di bawah naungan PT Krakatau Engineering (PTKE), salah satu anak perusahaan PTKS.

Melihat peran, urgensi, dan kontribusinya kepada PT. Krakatau Steel, maka pada tanggal 9 November 1995, Krakatau IT diakuisisi sebagai anak perusahaan PT. Krakatau Steel melalui pengalihan saham dari PT. Krakatau Engineering. Berbekal pengalaman dalam menjalankan sistem informasi di PT. Krakatau Steel, personel Krakatau IT hadir sebagai mitra pelanggan dengan menawarkan suatu solusi bisnis berbasis teknologi informasi yang terintegrasi untuk membantu mengoptimalkan proses bisnis pelanggan. Solusi ini memungkinkan organisasi pelanggan beroperasi secara lebih efisien.

Tenaga profesional Krakatau IT yang berada dalam kelompok kompetensi (competence center) ERP, SAP, ICT, Otomasi, Elektri & *Instrument* terlibat dalam berbagai kegiatan proyek yang sangat bervariasi, membangun keahlian setara kelas dunia dalam analisis, disain, rekayasa, implementasi, dan perawatan sistem pada bidang teknologi informasi dan komunikasi untuk suatu solusi yang ter-integrasi, secara total.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

- Perusahaan penyedia Solusi Sistem Manufaktur Terpadu

PT Krakatau IT menjadi Perusahaan penyedia solusi sistem manufaktur terpadu bagi pelanggan melalui layanan dan produk Manufacturing Automation, Manufacturing Execution System, dan Manufacturing Business Planning.

- Terkemuka

PT Krakatau IT berupaya menguasai pangsa pasar solusi sistem manufaktur terpadu di Indonesia minimal sebesar 60% pada tahun 2018, dengan peningkatan revenue 20% setiap tahun.

- Terpercaya

Untuk menjadi terpercaya, PT Krakatau IT merencanakan peningkatan pelayanan dan penyelesaian proyek sistem manufacturing sebesar 99%, kepuasan pelanggan 15% pertahun, perolehan pelanggan baru 6 pelanggan pertahun, dengan ratio kompetensi SDM internal dan eksternal (outsourc) 50:50 untuk Manufacturing Automation; 75:25 untuk Manufacturing Execution System; dan 90:10 untuk Manufacturing Business Planning, pada tahun 2018. Dan CGPI indeks minimal 75.

b. Misi

- Menyediakan Solusi Sistem Manufaktur Terpadu

PT Krakatau IT menyediakan solusi bagi pelanggan melalui implementasi dan pemeliharaan Sistem Manufaktur Terpadu.

- Meningkatkan Kinerja Pelanggan

PT Krakatau IT berupaya memberikan solusi Sistem Manufaktur Terpadu untuk meningkatkan proses kerja manufaktur Pelanggan.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)

(Sugiyono, 2007). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi (X2).

b. Variabel Intervening

Dalam hal ini, Tuckman (Sugiyono, 2007) menyatakan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalu/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

c. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.3.2 Definisi Operasional

A. Kualitas Kehidupan Kerja

Walton (1975) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaan. Walton (1975) mengemukakan delapan dimensi utama, yaitu :

1. Kompensasi yang adil dan mencukupi
 - a. Keadilan Internal dan Keadilan Eksternal
 - b. Tunjangan
 - c. Kompensasi yang mencukupi

2. Kondisi Kerja
 - a. Jam kerja yang sesuai
 - b. Lingkungan fisik yang aman dan sehat
3. Pengembangan kemampuan manusia
 - a. Otonomi
 - b. Tingkat kepentingan suatu tugas
 - c. Kemungkinan untuk melakukan beberapa pekerjaan (Polyvalence)
4. Peluang Pertumbuhan dan Keamanan
 - a. Pertumbuhan personal
 - b. Pengembangan karir
 - c. Keamanan dari suatu pekerjaan (jaminan)
 - d. Pelatihan
5. Integrasi Sosial
 - a. Tidak adanya prasangka
 - b. *Equality*
 - c. Hubungan interpersonal
 - d. Komunikasi
6. Hak-hak Karyawan
 - a. Hak perlindungan untuk pekerja
 - b. Kebebasan berpendapat
 - c. Privasi personal
 - d. Perlakuan yang adil
7. Ruang hidup total
 - a. Stabilitas jadwal kerja

- b. Waktu luang untuk keluarga/kehidupan pribadi

8. Relevansi sosial

- a. Kebanggaan akan pekerjaan
- b. Nama baik perusahaan
- c. Tanggung jawab sosial perusahaan

B. Motivasi

Herzberg (2008) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, yaitu energi, arah, dan ketekunan. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg (2008) membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan (*motivators*) dan ketidakpuasan (*hygiene*). Di dalam penelitian ini hanya menggunakan faktor kepuasan (*motivators*).

1. Motivators

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pertumbuhan

C. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan

banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Robbins (2003)

indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - a. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan
 - b. Tugas yang beragam
 - c. Kebebasan dalam menyelesaikan tugas
 - d. Umpan balik dari pimpinan
2. Ganjaran yang pantas
 - a. Sistem upah yang adil
 - b. Sistem upah yang sesuai pengharapan karyawan
 - c. Kebijakan promosi yang adil
 - d. Kebijakan promosi yang sesuai pengharapan karyawan
3. Kondisi kerja yang mendukung
 - a. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman
 - b. Lingkungan kerja yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas
 - c. Tersedianya fasilitas dan peralatan yang memadai
4. Rekan kerja yang mendukung
 - a. Rekan kerja yang ramah
 - b. Rekan kerja yang mendukung
 - c. Pimpinan yang bersikap ramah
 - d. Pimpinan memberikan pujian
 - e. Pimpinan mendengarkan pendapat karyawan

D. Kinerja

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas
 - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
 - b. Menetapkan target pekerjaan
 - c. Bekerja sesuai dengan prosedur
2. Kualitas
 - a. Ketelitian dalam pengerjaan
 - b. Disiplin kerja
 - c. Ketaatan dalam prosedur kerja
 - d. Dedikasi dalam bekerja
 - e. Mengikuti aturan-aturan
3. Ketepatan
 - a. Bekerja secara konsisten
 - b. Berkontribusi kepada perusahaan
 - c. Bekerja dengan benar dan akurat
4. Kehadiran
 - a. Datang ke kantor tepat waktu
 - b. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
5. Kemampuan bekerjasama

- a. Dapat bekerjasama dengan rekan kerja
- b. Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan proposal ini peneliti akan melakukan penelitian di PT Krakatau Information Technology yang berlokasi di Jalan Raya Anyer Km. 3, Ciwandan, Citangkil, Cilegon, Warnasari, Citangkil, Kota Cilegon, Banten 42446 dengan jumlah karyawan sebesar 200. Pengambilan data menggunakan metode sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang berisi 6 tingkatan prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)

2 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

6 = Amat Sangat Setuju (ASS)

3.5 METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Menurut Ghozali (2006) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.6 UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

1. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (Ghozali, 2013):

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Disini penulis menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Adapun rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(K-1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

r = koefisien korelasi untuk variabel

k = jumlah variabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefesien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih

2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan soal skor konstruk atau variabel.
2. Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

3. Uji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Tipe validitas, dalam Sugiyono (2009), yang digunakan dalam uji validitas ini adalah validitas konstruk, tipe ini mengkorelasikan nilai item dengan nilai total. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor yang ada dibutir item

Y = total skor

n = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya, item pernyataan dinyatakan gugur/tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.7 TEKNIK ANALISIS

3.7.1 Analisis Regresi

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa istilah regresi pertama kali diperkenalkan oleh Sir Francis Galton pada tahun 1886. Interpretasi modern mengenai regresi agak berlainan dengan regresi versi Galton. Secara umum, menurut Gujarati (dalam Ghozali, 2013), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui .

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2013). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilitas. Variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang) (Ghozali, 2013).

A. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010) :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ = Motivasi

€ = error

3.8 Uji Hipotesis

Sugiyono (2007) menjelaskan dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Sedangkan dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan

masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).

Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Sedangkan hipotesis alternatif adalah kebalikan dari hipotesis nol dimana dijelaskan bahwa terdapat perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Dalam penelitian, hipotesis nol menyatakan “tidak ada”, tetapi bukan tidak adanya perbedaan antara populasi dan data sampel, tetapi bisa berbentuk tidak adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sedangkan hipotesis alternatif adalah kebalikan dari hipotesis nol (Sugiyono, 2007).

Untuk menguji pengaruh langsung dari hipotesis, digunakan uji t, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) variabel yang bersangkutan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai sig \leq 5%, maka H_0 ditolak dan H_a didukung yang berarti variabel independen berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji hubungan tidak langsung (*indirect effect*), dapat menggunakan statistik Z (Z_{hitung}) yang dihitung dengan formula berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{p_1 \cdot p_5}{\sqrt{p_5^2 \cdot Sp_1^2 + p_1^2 \cdot Sp_5^2 + Sp_1^2 \cdot Sp_5^2}}$$

Keterangan:

p_1 = koefisien *direct effect* variabel independen dengan variabel mediasi

p_5 = koefisien *direct effect* variabel mediasi dengan variabel dependen

Sp_1 = standar error koefisien p_1

Sp_2 = standar error koefisien p_2

3.8.1 Uji F (Serentak)

Uji hipotesisi (F -test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu :

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$
3. Membuat kesimpulan : Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.2 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t -test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$
3. Membuat kesimpulan : Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.9 Analisis Jalur

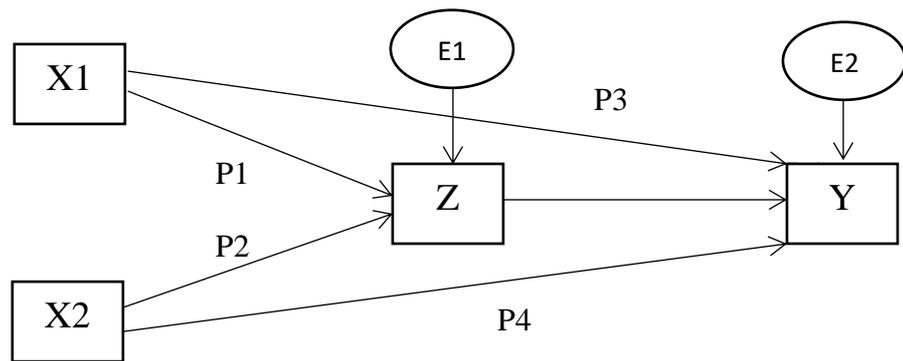
Ghozali (2013) menjelaskan bahwa metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Model diagram jalur

Model diagram jalur merupakan langkah pertama dalam analisis jalur, yaitu merancang model berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat di buat model dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan:

X1 = kualitas kehidupan kerja

X2 = motivasi

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja

P1 = koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

P2 = koefisien pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

P3 = koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

P4 = koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja

P5 = koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

ϵ = standar error

Model analisis jalur dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z$$

Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*). Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*). Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi: (1) tidak ada kesalahan pengukuran (*measurement error*) pada variabel Z, dan (2) variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan Uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan s_a dan s_b dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah s_{ab} yang dihitung dengan rumus:

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, jika nilai t hitung > nilai t table maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji

Sobel memerlukan jumlah sample yang besar, jika jumlah sample kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

3.10.1 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

- c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonieritas.

Salah satu rumus untuk mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2_{xt}}{1 - R^2_{xt}} \times \frac{n - k}{k - 1}$$

Keterangan:

R^2_{xt} = nilai R^2 dari hasil estimasi regresi parsial variabel independen

n = jumlah observasi (data)

k = jumlah variabel independen termasuk konstanta

Jika nilai F hitung > F tabel, berarti variabel independen berkorelasi dengan variabel independen lainnya dan ini menunjukkan adanya multikolonieritas (Ghozali, 2013).

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika korelasi antara

variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3.10.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Analisis statistik adalah salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Nilai z statistik untuk skewness dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Sedangkan nilai z kurtosis dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{Kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

3.10.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2013).

Salah satu uji yang dapat dilakukan adalah dengan Uji Lagrange Multiplier. Uji ini merupakan uji alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982

dalam Ghozali (2012). Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Prosedur pengujian Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

1. Lakukan regresi persamaan utama
2. Jika dianggap persamaan utama tersebut yang benar spesifikasinya, maka nilai residualnya akan dihubungkan dengan nilai kuadrat variabel bebas dengan persamaan regresi :

$$U_t = b_0 + b_1 KM^2 + b_2 PK^2 + b_3 LM^2 + b_4 MB^2$$

3. Dapatkan nilai R^2 untuk menghitung X^2 hitung
4. Jika c_2 hitung $>$ c_2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan model linear ditolak (Ghozali, 2013).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Information Technology dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Pembahasan hasil penelitian ini dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan yang terakhir adalah mengenai analisis jalur (*path analysis*).

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Krakatau Information Technology yang berjumlah 200 karyawan. Dari jumlah tersebut, kuesioner yang kembali dan bisa diolah yaitu sebanyak 110.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat dari lampiran rekapitulasi data. Setelah semua data terkumpul, kemudian data tersebut ditabulasikan, untuk kemudian selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan program statistik komputer *SPSS 20 for Windows*.

4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap item dari variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Data yang diambil dari 110 responden selanjutnya diolah menggunakan bantuan program statistik *SPSS 20 for Windows*. Distribusi pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah Item Pernyataan
1	Kualiatas Kehidupan Kerja (X1)	28
2	Motivasi (X2)	7
3	Kepuasan Kerja (Z)	18
4	Kinerja (Y)	15
Total		68

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 1, hal. 132 – 142)

Perhitungan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara r tabel ($n-2= 110-2= 108$) sebesar 0,1874. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka pernyataan dianggap valid, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Pvalue</i>	Kesimpulan
QWL 1	0.713	0,000	Valid
QWL 2	0.695	0,000	Valid
QWL 3	0.781	0,000	Valid
QWL 4	0.752	0,000	Valid
QWL 5	0.459	0,000	Valid
QWL 6	0.739	0,000	Valid
QWL 7	0.747	0,000	Valid
QWL 8	0.614	0,000	Valid
QWL 9	0.428	0,000	Valid
QWL 10	0.533	0,000	Valid
QWL 11	0.727	0,000	Valid
QWL 12	0.800	0,000	Valid
QWL 13	0.742	0,000	Valid
QWL 14	0.745	0,000	Valid
QWL 15	0.757	0,000	Valid
QWL 16	0.353	0,000	Valid

QWL 17	0.359	0,000	Valid
QWL 18	0.594	0,000	Valid
QWL 19	0.684	0,000	Valid
QWL 20	0.7	0,000	Valid
QWL 21	0.804	0,000	Valid
QWL 22	0.722	0,000	Valid
QWL 23	0.843	0,000	Valid
QWL 24	0.572	0,000	Valid
QWL 25	0.534	0,000	Valid
QWL 26	0.760	0,000	Valid
QWL 27	0.836	0,000	Valid
QWL 28	0.728	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 4, hal. 169)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (P_{value}) dari variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan hasil yang lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai r hitung diatas r tabel (0,1874). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan Variabel Motivasi (X_2)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Pvalue</i>	Kesimpulan
Motivasi 1	0.717	0,000	Valid
Motivasi 2	0.610	0,000	Valid
Motivasi 3	0.824	0,000	Valid
Motivasi 4	0.765	0,000	Valid
Motivasi 5	0.754	0,000	Valid
Motivasi 6	0.789	0,000	Valid
Motivasi 7	0.783	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5, hal.179)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (P_{value}) dari variabel motivasi menunjukkan hasil yang lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai r

hitung diatas r tabel (0,1874). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Pvalue</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja 1	0.537	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 2	0.668	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 3	0.593	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 4	0.685	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 5	0.843	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 6	0.829	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 7	0.806	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 8	0.824	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 9	0.806	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 10	0.825	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 11	0.863	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 12	0.851	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 13	0.688	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 14	0.676	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 15	0.564	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 16	0.703	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 17	0.826	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 18	0.803	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 6, hal. 180)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (P_{value}) dari variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai r hitung diatas r tabel (0,1874). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Pvalue</i>	Kesimpulan
Kinerja 1	0.687	0,000	Valid
Kinerja 2	0.784	0,000	Valid
Kinerja 3	0.784	0,000	Valid
Kinerja 4	0.847	0,000	Valid
Kinerja 5	0.834	0,000	Valid
Kinerja 6	0.83	0,000	Valid
Kinerja 7	0.83	0,000	Valid
Kinerja 8	0.839	0,000	Valid
Kinerja 9	0.806	0,000	Valid
Kinerja 10	0.802	0,000	Valid
Kinerja 11	0.856	0,000	Valid
Kinerja 12	0.673	0,000	Valid
Kinerja 13	0.702	0,000	Valid
Kinerja 14	0.766	0,000	Valid
Kinerja 15	0.764	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 7, hal. 185)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (P_{value}) dari variabel kinerja menunjukkan hasil yang lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai r hitung diatas r tabel (0,1874). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kinerja dinyatakan valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji apakah alat ukur memiliki konsistensi atau tidak. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Alpha	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)	0,955	> 0,60	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0,858	>0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,953	>0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,956	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 8, hal. 188)

4.2. Analisis Deskriptif

Dari 200 kuesioner yang disebar, diperoleh sebanyak 110 kuesioner yang berhasil kembali dan bisa digunakan. Maka dari itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat dari responden sebanyak 110 orang, maka data penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.7 sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden di dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	61	55.5
2	Perempuan	49	44.5
	Total	110	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 2, hal. 143 – 145)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden didalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 61 orang

atau sebesar 55,5 persen. Sedangkan responden perempuan dengan jumlah sebanyak 49 orang atau sebesar 44,5 persen.

2) Usia

Berdasarkan usia dari responden, maka responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan pada tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	21 – 25	24	21.8
2	26 – 30	28	25.5
3	31 – 35	18	16.4
4	36 – 40	12	10.9
5	41 – 45	6	5.5
6	46 – 50	11	10
7	Lebih dari 50	11	10
	Total	110	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 2, hal 143 – 145)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia 26 – 30 tahun dengan persentase sebesar 25.5 persen yakni sebanyak 28 responden, sedangkan persentase paling rendah adalah responden dengan usia 41-45 tahun yakni sebesar 5.5 persen sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Krakatau Information Technology berusia antara 26 – 30 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Dilihat berdasarkan pendidikan terakhir, responden penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / Sederajat	16	14.5
2	D1 – D3	23	20.9
3	S1	64	58.2
4	S2	7	6.4
	Total	110	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 2, hal. 143 – 145)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas yakni mengenai pendidikan terakhir, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir adalah S1, sebanyak 64 responden dengan tingkat persentase yakni sebesar 58 persen. Kemudian paling sedikit yakni responden dengan pendidikan terakhir S2, sebanyak 7 orang dengan persentase 6.4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa di PT Krakatau Informartion Technology sebagian besar karyawannya berpendidikan terakhir S1.

4) Masa Kerja

Dilihat berdasarkan masa kerja, responden penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 5	40	36.4
2	6 – 10	29	26.4
3	11 – 15	13	11.8
4	16 – 20	7	6.4
5	21 – 25	11	10
6	26 – 30	9	8.2
7	Lebih dari 30	1	0.9
	Total	110	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 2, hal. 143 – 145)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar masa kerjanya kurang dari atau sama dengan 5 tahun sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase sebesar 36.4 persen. Kemudian paling sedikit adalah responden dengan masa kerja diatas 30 tahun yakni sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase sebesar 0.9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Krakatau Information Technology telah bekerja di perusahaan tersebut kurang dari atau sama dengan 5 tahun.

Tabel 4.11. Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	61	55,5
2	Usia	26 – 30 tahun	28	25.5
3	Pendidikan Terakhir	S1	64	58.2
4	Masa Kerja	≤ 5 tahun	40	36.4

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 2, hal. 143 – 145)

Dilihat berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang dengan usia diantara 26 – 30 tahun sebanyak 28 orang. Pendidikan terakhir dari responden yang paling banyak adalah dari tingkat S1 sebanyak 64 orang, dengan masa kerja adalah kurang dari atau sama dengan 5 tahun sebanyak 40 orang.

4.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian di analisis untuk mengetahui pelatihan, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan

analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 6, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.12 Interval Skala

Interval	Kategori			
	Kualitas Kehidupan Kerja	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
1,00 s/d 1,83	Amat Sangat Rendah	Amat Sangat Rendah	Amat Sangat Tidak Puas	Amat Sangat Rendah
1,84 s/d 2,66	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
2,67 s/d 3,49	Rendah	Rendah	Tidak Puas	Rendah
3,50 s/d 4,32	Tinggi	Tinggi	Puas	Tinggi
4,33 s/d 5,15	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat Tinggi
5,16 s/d 6,00	Amat Sangat Tinggi	Amat Sangat Tinggi	Amat Sangat Puas	Amat Sangat Tinggi

a. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Kompensasi				
X1.1	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saya telah setara dengan rekan kerja dengan posisi dan tanggung jawab yang sama	3.83	64%	Tinggi
X1.2	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saya telah setara dengan pegawai di posisi yang setara di organisasi lain	3.55	59%	Tinggi
X1.3	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja mencukupi kebutuhan hidup saya	3.70	62%	Tinggi
X1.4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan yang baik	3.70	62%	Tinggi
Total		3.70	62%	Tinggi
B. Kondisi Kerja				
X1.5	Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang sesuai dengan standar menurut Undang-Undang RI tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	4.37	73%	Sangat Tinggi
X1.6	Lingkungan kerja perusahaan tempat saya bekerja aman	4.25	71%	Tinggi
X1.7	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang sehat	4.05	67%	Tinggi
Total		4.224	70%	Tinggi
C. Pengembangan Kemampuan				
X1.8	Saya memiliki otonomi (kebebasan) dalam melakukan pekerjaan saya	3.95	66%	Tinggi
X1.9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat kepentingan yang tinggi didalam perusahaan tempat saya bekerja	4.22	70%	Tinggi
X1.10	Memungkinkan bagi saya untuk melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu	4.07	68%	Tinggi
Total		4.08	68%	Tinggi

D. Peluang Pertumbuhan dan Keamanan				
X1.11	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan yang disediakan perusahaan tempat saya bekerja	3.64	61%	Tinggi
X1.12	Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan sistem promosi yang adil	3.47	58%	Tinggi
X1.13	Perusahaan tempat saya bekerja tetap memberikan jaminan terhadap keberlangsungan pendapatan saya ketika saya cuti/tidak bekerja	3.97	66%	Tinggi
Total		3.694	62%	Tinggi
E. Integrasi Sosial				
X1.14	Perusahaan tempat saya bekerja tidak berprasangka buruk kepada saya	3.97	66%	Tinggi
X1.15	Saya diperlakukan secara sama dengan rekan kerja yang lain	3.94	66%	Tinggi
X1.16	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	4.43	74%	Sangat Tinggi
X1.17	Komunikasi saya dengan sesama rekan kerja sudah efektif	4.34	72%	Sangat Tinggi
X1.18	Komunikasi saya dengan atasan sudah efektif	4.19	70%	Tinggi
Total		4.17273	70%	Tinggi
F. Hak-hak Karyawan				
X1.19	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hak-hak perlindungan karyawan berupa keselamatan kerja	4.09	68%	Tinggi
X1.20	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hak-hak perlindungan karyawan berupa jaminan hari tua	3.98	66%	Tinggi
X1.21	Saya memiliki kebebasan berpendapat mengenai hal-hal terkait pekerjaan	3.95	66%	Tinggi
X1.22	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan privasi personal kepada saya	3.91	65%	Tinggi
X1.23	Saya diperlakukan dengan adil oleh perusahaan tempat saya bekerja	3.64	61%	Tinggi
Total		3.91	65%	Tinggi
G. Ruang Hidup Total				
X1.24	Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang terjadwal	4.30	72%	Tinggi

X1.25	Jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan saya tetap memperhatikan kebutuhan waktu saya untuk keluarga/diri sendiri	4.19	70%	Tinggi
Total		4.25	71%	Tinggi
H. Relevansi Sosial				
X1.26	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja	4.01	67%	Tinggi
X1.27	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki nama baik di masyarakat	4.09	68%	Tinggi
X1.28	Perusahaan tempat saya bekerja telah melakukan CSR (Corporate Social Responsibility)	4.16	69%	Tinggi
Total		4.09	68%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3, hal. 146)

Dari 110 responden, diketahui sebagian besar Tinggi dalam menilai kualitas kehidupan kerja di PT Krakatau Information Technology (*Mean* 4,02) dengan presentase 67 persen. Dari tabel diatas diketahui bahwa ruang hidup total memiliki nilai paling besar yaitu 4.25 atau 71 persen. Disusul dengan dimensi kondisi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.22, dimensi integrasi sosial dengan nilai rata-rata 4.17, dimensi relevansi sosial dengan nilai rata-rata yang yaitu 4.09, dan dimensi pengembangan kemampuan dengan nilai rata-rata sebesar 4.08. Dimensi hak-hak karyawan memiliki nilai rata-rata 3.91, dimensi kompensasi sebesar 3.7, dan dimensi yang memiliki nilai paling rendah adalah dimensi peluang pertumbuhan dan keamanan dengan nilai rata-rata sebesar 3.69.

b. Variabel Motivasi

Tabel 4.14 Penilaian Responden terhadap Motivasi (X2)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Motivator				
X2.1	Saya merasa telah berkontribusi ke perusahaan dengan cara yang positif	4.54	76%	Sangat Tinggi
X2.2	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	3.88	65%	Tinggi
X2.3	Pekerjaan saya sangat menarik	4.25	71%	Tinggi
X2.4	Pekerjaan saya memiliki banyak variasi tugas yang bisa dilakukan	4.23	71%	Tinggi
X2.5	Pekerjaan saya membutuhkan keahlian khusus.	4.26	71%	Tinggi
X2.6	Saya mendapatkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya	4.31	72%	Tinggi
X2.7	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan	4.22	70%	Tinggi
Total		4.24	71%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3, hal. 146)

Dari 110 responden, diketahui sebagian besar Tinggi dalam menilai motivasi di PT. Krakatau Information Technology yaitu sebesar 4.24 dengan persentase 71 persen. Dengan item prestasi (X2.1) dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4.54 dan item pengakuan (X2.2) dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3.88.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.15 Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja (Z)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Pekerjaan				
Z.1	Pekerjaan yang saya kerjakan membutuhkan keterampilan yang baik	4.32	72%	Puas
Z.2	Pekerjaan yang saya kerjakan membutuhkan kemampuan yang baik	4.35	72%	Sangat Puas
Z.3	Didalam pekerjaan saya terdapat berbagai tugas yang beragam	4.19	70%	Puas
Z.4	Saya memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4.07	68%	Puas
Z.5	Atasan saya memberikan umpan balik mengenai pekerjaan yang saya lakukan	3.85	64%	Puas
Total		4.16	69%	Puas
B. Gajaran yang Pantas				
Z.6	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem upah yang adil	3.69	62%	Puas
Z.7	Sistem upah yang diterapkan sesuai dengan harapan saya	3.65	61%	Puas
Z.8	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kebijakan promosi yang adil	3.62	60%	Puas
Z.9	Kebijakan promosi yang diterapkan sesuai dengan harapan saya	3.57	60%	Puas
Total		3.63	61%	Puas
C. Kondisi Kerja				
Z.10	Lingkungan tempat saya bekerja bersih	4.07	68%	Puas
Z.11	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman	4.12	69%	Puas
Z.12	Lingkungan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4.01	67%	Puas
Z.13	Tersedianya fasilitas yang memadai	4.06	68%	Puas
Total		4.07	68%	Puas
D. Rekan Kerja				
Z.14	Rekan kerja saya bersikap ramah	4.29	72%	Puas
Z.15	Rekan kerja saya biasa memberi solusi ketika saya dalam kesulitan	4.2	70%	Puas

Z.16	Pimpinan saya bersikap ramah kepada saya	4.22	70%	Puas
Z.17	Pimpinan saya memberikan pujian ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	3.91	65%	Puas
Z.18	Pimpinan saya mendengarkan pendapat saya	3.91	65%	Puas
Total		4.11	68%	Puas

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3, hal. 146)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT Krakatau Information Technology Tinggi dalam menilai kepuasan kerja yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 3.99 atau 67 persen. Dimensi pekerjaan memiliki nilai rata-rata paling tinggi diantara dimensi kepuasan kerja lainnya dengan nilai rata-rata 4.16 atau 69 persen. Disusul dengan dimensi rekan kerja dengan nilai rata-rata 4.11, dimensi kondisi kerja dengan nilai rata-rata 4.07, dan dimensi dengan nilai paling rendah adalah ganjaran yang pantas dengan nilai rata-rata 3.63.

d. Variabel Kinerja

Tabel 4.16 Penilaian Responden terhadap Kinerja (Y)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Kuantitas				
Y.1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	4.38	73%	Sangat Tinggi
Y.2	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	4.57	76%	Sangat Tinggi
Y.3	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.	4.49	75%	Sangat Tinggi
Total		4.48	75%	Sangat Tinggi
B. Kualitas				
Y.4	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti.	4.63	77%	Sangat Tinggi

Y.5	Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan.	4.56	76%	Sangat Tinggi
Y.6	Saya selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja.	4.6	77%	Tinggi
Y.7	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.	4.64	77%	Sangat Tinggi
Y.8	Saya bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.	4.55	76%	Sangat Tinggi
Total		4.6	77%	Sangat Tinggi
C. Ketepatan				
Y.9	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.	4.57	76%	Sangat Tinggi
Y.10	Saya selalu berusaha memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan	4.55	76%	Sangat Tinggi
Y.11	Saya selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.	4.65	78%	Sangat Tinggi
Total		4.59	77%	Sangat Tinggi
D. Kehadiran				
Y.12	Saya selalu datang bekerja tepat waktu.	4.39	73%	Sangat Tinggi
Y.13	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan.	4.42	74%	Sangat Tinggi
Total		4.51	75%	Tinggi
E. Kemampuan Bekerjasama				
Y.14	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan di tempat kerja saya.	4.48	75%	Sangat Tinggi
Y.15	Dalam mengerjakan tugas saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri	4.46	74%	Sangat Tinggi
Total		4.47	74%	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3, hal. 146)

Dari 110 responden, diketahui sebagian besar sangat Tinggi dalam menilai kinerja karyawan di PT. Krakatau Information Technology. Hal ini dibuktikan dari data yang diperoleh berada di atas rata-rata 4,33. Dari data diatas dapat dilihat bahwa dimensi

Kualitas mendapat nilai tertinggi yakni 4.6 dengan persentase 77 persen. Untuk keseluruhan nilai rata-rata dari variabel kinerja, yakni 4.53 dengan persentase 76 persen.

Tabel 4.17 Rangkuman Penilaian Responden

No	Variabel	Mean	%	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	4.02	67	Tinggi
2	Motivasi	4.24	71	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	3.99	67	Puas
4	Kinerja	4.53	76	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3, hal. 146)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja memiliki nilai tertinggi diantara variabel lainnya yaitu sebesar 4.53 dengan persentase sebesar 76 persen. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3.99 dengan persentase 67 persen. Dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan Krakatau Information Technology tinggi dan kinerja karyawan Krakatau Information Technology sangat tinggi.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorv-Smirnov Test dengan taraf signifikansi 0.05. Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansi lebih besar 0.05.atau ($p > 0.05$). Hasil perhitungan uji normalitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	110
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.085

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 9, hal. 189)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (nilai signifikansi) sebesar 0.085, karena $0.085 > 0.05$, jadi dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolonieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolonieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolonieritas, bisa dengan :

1. Melihat nilai Tolerance
2. Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

Tabel 4.19 Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.384	5.220		6.970	.000		
QWL_X1	-.079	.081	-.153	-.972	.334	.267	3.741
Motivasi_X2	.636	.254	.318	2.506	.014	.410	2.440
KepuasanKerja_Z	.298	.131	.393	2.276	.025	.222	4.506

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 9, hal. 189)

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel yakni variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja $> 0,1$ sedangkan nilai VIF dari ketiga variabel menunjukkan hasil < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.509	1.477		1.698	.092
QWL_X1	-.011	.023	-.092	-.489	.626
Motivasi_X2	.031	.072	.065	.429	.668
KepuasanKerja_Z	.009	.037	.048	.048	.818

a. Dependent Variable: Lnei2

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 9, hal. 189)

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.626 , variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0.668 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.818 dimana semuanya > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas untuk ketiga variabel.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dianalisis dengan uji regresi berganda tahap pertama dan tahap kedua yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja baik secara parsial maupun simultan. Pada bagian ini akan dibahas mengenai setiap model regresi dari setiap model penelitian.

4.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial dengan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Regresi Linier Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja X_1 dan $X_2 \rightarrow Z$**

Variabel dependen: Kepuasan Kerja					
<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t Hitung</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0.663	0.626	9.784	0.000	Signifikan
Motivasi	0.329	0.321	5.022	0.000	Signifikan
Konstanta: - 0.039					
F Hitung: 187.553					
Sig: 0,000					
Adjusted R Square: 0.774					

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 10, hal. 192)

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Motivasi

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = -0.039 + 0.663 X_1 + 0.329 X_2$$

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui:

- a. Nilai konstanta sebesar -0.039 artinya jika kualitas kehidupan kerja dan motivasi jumlahnya adalah 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah -0.039
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0.663 artinya jika variabel kualitas kehidupan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0.663 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0.329 artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0.329 satuan.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dapat dilihat dari angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel 4.21

1) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis (Ho): Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis (Ha): Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja di PT Krakatau Information Technology, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Artinya hipotesis 1 “kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti.

2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis (H_o): Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis (H_a): Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Artinya hipotesis 2 “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti.

2. Uji F

Hipotesis (Ho): Kualitas kehidupan kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis (Ha): Kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis 3 “kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti.

3. Koefisien determinasi

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil *adjusted R square* sebesar 0.774. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 77.4% sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Analisis regresi menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial dengan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.22 Regresi Linier Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$

Variabel dependen: Kinerja					
<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t Hitung</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0.090	0.093	0.801	0.425	Tidak Signifikan
Motivasi	0.415	0.445	3.816	0.000	Signifikan
Konstanta: 2.412					
F Hitung: 19.248					
Sig: 0,000					
Adjusted R Square: 0.251					

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 10, hal. 193)

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Motivasi

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.412 + 0.090 X_1 + 0.415 X_2$$

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui:

- a. Nilai konstanta sebesar 2.412 artinya jika kualitas kehidupan kerja dan motivasi jumlahnya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 2.412
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0.090 artinya jika variabel kualitas kehidupan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0.090 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0.415 artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0.415 satuan.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara parsial, hal ini dapat dilihat dari angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel 4.22

1) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Hipotesis (Ho): Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis (Ha): Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.425 > 0.05$, sehingga H_o diterima dan H_a ditolak dengan arah pengaruh yang negatif yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja di PT Krakatau Information Technology, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Artinya hipotesis 4 “kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” tidak terbukti.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesis (H_o): Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hipotesis (H_a): Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya hipotesis 5 “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” terbukti.

2. Uji F

Hipotesis (H_a): Kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Berdasarkan tabel 4.22 didapatkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis 6 “kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” terbukti.

3. Koefisien determinasi

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil *adjusted R square* sebesar 0.251. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 25.1% sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Analisis regresi menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial dengan uji regresi linier sebagai berikut:

Tabel 4.23 Regresi Linier Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja $Z \rightarrow Y$

Variabel dependen: Kinerja					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> <i>B</i>	<i>Standardized Coefficients</i> <i>Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.460	0.505	6.802	0.000	Signifikan
Konstanta: 2..686					
F Hitung: 36.987					

Sig: 0,000
R Square: 0.255

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 10, hal. 194)

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 Z$$

Dimana:

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.686 + 0.460 Z$$

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui:

- Nilai konstanta sebesar 2.686 artinya jika kepuasan kerja jumlahnya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 2.686
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Z sebesar 0.460 artinya jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0.460 satuan.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial, hal ini dapat dilihat dari angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel 4.23

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis (Ho): Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis (Ha): Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kriteria:

Apabila sig. penelitian $< 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Apabila sig. penelitian $> 0,05$ maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.000$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak dengan arah pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja di PT Krakatau Information Technology, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya hipotesis 7 “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” terbukti.

2. Koefisien determinasi

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil *R square* sebesar 0.255. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 25.5% sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2013) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Terdapat dua bentuk dalam analisis jalur, yang pertama analisis pengaruh secara langsung dan analisis pengaruh secara tidak langsung. Untuk mempermudah analisis jalur, langkah pertama yaitu menerjemahkan hipotesis penelitian ke dalam bentuk gambar. Adapun gambar tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya moderator oleh variable lain. Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung:

- a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0.626$$

- b. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0.321$$

- c. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0.093$$

- d. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0.445$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.505$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.626 \times 0.505) = 0.316$$

- b. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.321 \times 0.505) = 0.162$$

Ringkasan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja (X_1), motivasi (X_2), terhadap kinerja (Y), melalui kepuasan kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.24 Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.626	-	0.355
Motivasi (X_2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.321	-	0.573
Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) → Kinerja (Y)	0.093	-	0.093
Motivasi (X_2) → Kinerja (Y)	0.445	-	0.445

Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.505	-	0.505
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.093	0.316	0.409
Motivasi (X ₂) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.445	0.162	0.607

Kesimpulan:

Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 0.093 sedangkan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.316. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, hipotesis 8 “pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja” **terbukti**.

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0.445 sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.162. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, hipotesis 9 “pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja” **tidak terbukti**.

4.5.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H1	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3	Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Tidak Terbukti
H5	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terbukti
H6	Kualitas Kehidupan Kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terbukti
H7	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terbukti
H8	Pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh langsung Kualitas Kehidupan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Terbukti
H9	Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Tidak Terbukti

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (Lampiran 10, hal. 192)

4.6 Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 110 responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden yang pertama berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah laki-laki sebanyak 61 orang dan jumlah perempuan sebanyak 49 orang. Kemudian berdasarkan usia, karakteristik responden paling banyak berusia sekitar 26-30 tahun. Setelah itu, berdasarkan jenjang pendidikan, responden paling banyak menempuh pendidikan terakhir S1, dan masa kerja kurang dari 5 tahun.

Persepsi karyawan PT Krakatau Information Technology terhadap indikator kualitas kehidupan kerja (X_1) dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4.02 dengan persentase sebesar 67. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori Tinggi. Persepsi karyawan PT Krakatau Information Technology mengenai indikator motivasi (X_2) dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4.24 dengan presentase sebesar 71. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Selanjutnya yaitu persepsi karyawan PT Krakatau Information Technology terhadap indikator kepuasan kerja (Z) yang dilihat dari nilai mean sebesar 3.99 dan persentase sebesar 67. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Terakhir, yaitu persepsi karyawan PT Krakatau Information Technology mengenai kinerja (Y) yang dilihat dari nilai mean sebesar 4.53 dan persentase sebesar 76. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori sangat tinggi.

4.6.1 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hasil ini didukung oleh penelitian Fatehi et al (2015), Nurbiyati (2014), serta Rubel dan Kee (2014). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang baik memastikan karyawan diberikan *reward* yang sesuai, kemandirian pekerjaan dan peluang pertumbuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat dikaitkan dengan teori yang dikemukakan Walton (1975) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi personal terhadap

pekerjaan, terutama terhadap kepuasan akan pekerjaan dan kesehatan psikologis. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja menekankan hasil pribadi, pengalaman bekerja, dan bagaimana meningkatkan pekerjaan agar memenuhi kebutuhan pribadi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari delapan dimensi oleh Walton (1975) yang dipakai untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, dimensi peluang pertumbuhan dan keamanan memiliki nilai yang paling rendah diantara dimensi lain, yang bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kartika dan Kaihatu (2010), Muslih (2012), serta Hayati dan Caniago (2012). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dengan meningkatkan motivasi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori dari George dan Jones (2005) yang mengemukakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang untuk mennetukan arah dan perilaku dalam berorganisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah dalam organisasi.

Motivasi juga berkaitan dengan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, maka karyawan akan merasa puas dengan hasil yang didapatkan.

4.6.3 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hasil ini didukung oleh penelitian Fatehi et al (2015), Nurbiyati (2014), serta Rubel dan Kee (2014) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Kartika dan Kaihatu (2010), Muslih (2012), serta Hayati dan Caniago (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2003) yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja, dan rekan kerja.

Dimana pekerjaan yang menantang akan membuat karyawan termotivasi untuk selalu menunjukkan usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut yang akhirnya akan membuat karyawan puas akan hasil usahanya. Dan dengan penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan juga pemberian gaji akan baik pula.

4.6.4 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian oleh Jannatin (2012), Ristiati dan Dihan (2016), Radja et al (2013). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja. Menurut Kurstedt dalam Jannatin (2012) manajer sebaiknya tidak mengharapkan dampak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, dan ia menambahkan dampak kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja memerlukan waktu.

Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Krakatau Information Technology sudah baik. Dari penilaian karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 4.02.

4.6.5 Pengaruh Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian oleh Shahzadi et al (2014), Springer (2011), Muslih (2012). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena motivasi secara dasar bertujuan untuk memfasilitasi perubahan sikap, motivasi adalah sebuah kekuatan yang menyebabkan seorang individu untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan (Shahzadi et al, 2014). Merujuk pada studi yang dilakukan Grant (2008) dalam Shahzadi et al (2014) yang menyatakan bahwa motivasi akan menyebabkan produktivitas, kinerja, dan kegigihan.

4.6.6 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hasil ini didukung oleh penelitian Nurbiyati (2014), Majumdar et al (2012), Shahbazi et al (2011) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan penelitian Shahzadi et al (2014), Springer (2011), Muslih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat dikaitkan dengan pendapat dari Horst et al dalam Nurbiyati (2014) yang menyatakan bahwa dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih sehat, lebih aman dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Dan dengan penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik pula akan memotivasi karyawan untuk memenuhi tidak hanya kebutuhan ekonomi mereka tapi juga kebutuhan sosial dan psikologis mereka.

4.6.7 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian oleh Aftab dan Idrees (2012), Springer (2011), Muslih (2012). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori dari Spector dalam Lumley et al (2011) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan

mereka dan sikap mereka terhadap berbagai aspek di dalam pekerjaan mereka, serta sikap dan persepsi yang akibatnya bisa mempengaruhi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Kepuasan kerja merupakan cerminan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, situasi, kondisi kerja, dan juga rekan kerjanya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkan.

Dari hasil penelitian, karyawan PT. Krakatau Information Technology menilai kepuasan kerja mereka dengan nilai rata-rata sebesar 3.99. Dari empat dimensi yang diukur, ganjaran yang pantas memiliki nilai paling rendah, sehingga bisa mengurangi kepuasan kerja karyawan yang juga akan menyebabkan menurunnya kinerja.

4.6.8 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Christiadi et al (2014). Dari analisis jalur didapat pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 0.093, dan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.316. Dari hasil tersebut diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial belum bisa berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Information Technology. Namun kualitas kehidupan kerja dan kepuasan secara simultan akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Krakatau Information Technology.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja di PT. Krakatau Information Technology masih memerlukan perbaikan dan peningkatan sehingga di kemudian hari kualitas kehidupan kerja bisa membaik.

4.6.9 Pengaruh Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT Krakatau Information Technology

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Koesmono (2005). Dari analisi jalur didapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0.445 dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.162. Dari hasil tersebut diketahui bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja tanpa harus melalui kepuasan kerja. Namun perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan menyediakan gaji, *benefits*, kondisi kerja, dan rekan kerja yang baik serta menyediakan keamanan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan PT Krakatau Information Technology, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Krakatau Information Technology.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Krakatau Information Technology.
3. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Krakatau Information Technology.
4. Kualitas kehidupan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Information Technology.
5. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Information Technology.
6. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Information Technology.
7. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Information Technology.

8. Pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja).
9. Pengaruh langsung (motivasi terhadap kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Krakatau Information Technology.

1. Bagi Pihak PT. Krakatau Information Technology

Pihak PT. Krakatau Information Technology sebaiknya mengevaluasi kualitas kehidupan kerja yang diterapkan di perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan program pelatihan dan promosi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan bisa mengembangkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan juga termotivasi untuk terus mengembangkan karirnya di Krakatau Information Technology.

Pihak Krakatau Information Technology perlu meningkatkan motivasi karyawan, terutama faktor-faktor diluar pekerjaan seperti gaji, kebijakan perusahaan yang akomodatif bagi karyawan serta memperbaiki hubungan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Pihak Krakatau Information Technology hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama terkait kebijakan gaji dan promosi. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan gaji dan promosi yang adil serta

sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan juga perlu memperbaiki kondisi kerja dan memperbaiki hubungan antara sesama rekan kerja.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, Krakatau Information Technology perlu meningkatkan kehadiran karyawannya serta kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dan juga perusahaan perlu memperbaiki hubungan antar rekan kerja sehingga bisa meningkatkan kemampuan bekerjasama karyawan.

2. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang akan diteliti. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Afsar, S. T. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment : A comparative study on academicians working for state and foundation. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124–152.
- Aftab, H., & Idress, W. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT ' s Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Sciences*, 3(19), 174–180.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill/Irwin.
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420–428.
- Christiadi, A. Y., Ferdinand, & Stepanus. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Universitas Palangka Raya), 3(September), 98–112.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <http://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia). *RESEARCH JOURNAL OF SPORT SCIENCES*, 3(1), 15–22.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Friedman, E. (2013). 5 Ways to Improve Your Employee's Quality of Work & Life. Retrieved March 4, 2017, from <https://workology.com/5-ways-improve-employees-quality-of-work-life/>
- George, J. M., & Jones, L. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th Editio). Pearson Prentice Hall.

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Guest, R. H. (1979). Quality of Work Life—Learning from Tarrytown. Retrieved June 11, 2016, from <https://hbr.org/1979/07/quality-of-work-life-learning-from-tarrytown>
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 1102–1106. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Hezberg, F. (2008). *One More Time: How do You Motivate Employees?* Boston: Havard Business Press.
- Jannatin, Mayang Kirana;Dr. Cholichul Hadi, M. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 144–148.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.100–112. <http://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>
- Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (1992). *Compensation: Effective Reward Management*. Canada: Butterworths.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, pp.171–188. <http://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100–118.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Majumdar, M. N., Dawn, D., & Dutta, A. (2012). Impact of Quality Work-Life on Job Performance : a Case Study on Indian Telecom Sector, 5(6), 655–685.
- Mathis, R. L. & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mehta, P., & Mehta, B. (2015). Quality of work life and job satisfaction among govt . secondary school teachers of Haryana, 6(3), 296–299.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, (66), 799–810.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nugroho, B. A. (2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai. *Siasat Bisnis*, 18(2), 245–256.
- Prawirosentono, S. (2000). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Quality of Work Life. (2009). Retrieved June 11, 2016, from <http://www.encyclopedia.com/doc/1G2-3273100249.html>
- Radja, J., Tawe, A., Rijal, S., & Tiro, M. A. (2013). Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City). *International Institute for Science, Technology and Education*, 3(12), 38–46.
- Rafiei, M., Taghi Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4, 1841–1848. <http://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.046>
- Risianti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA PERSERO RU IV CILACAP. *ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456–467. <http://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.31.04.142>
- Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57–68. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v8n15p57>
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the Quality of Work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555–1560. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.302>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.
- Springer, G. (2011). A Study of Job Motivation , Satisfaction , and Performance among

- Bank Employees. *Journal of Global Business Issue*, 5(1), 29–42.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (3rd ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment : the Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41–51.
- Walton, R.E. 1975. *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.) *The Quality of Working*. New York: The Free Press, Life, 1:91-104



Lampiran 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ibu/saudara/i
Karyawan PT. Krakatau Information Technology

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Gigih Aji Permana

NIM : 13311540

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator pada PT. Krakatau Information Technology”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/ibu/saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya mohon Bapak/ibu/saudara/i berkenan menjawab sejujurnya seperti yang Bapak/ibu/saudara/i alami dan rasakan. Atas partisipasi Bapak/ibu/saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Gigih Aji Permana

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () ≤ 20 tahun () 36 - 40 tahun
() 21 - 25 tahun () 41 - 45 tahun
() 26 - 30 tahun () 46 - 50 tahun
() 31 - 35 tahun () >50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat
() D1-D3 () S3
() S1
() S2
4. Masa Kerja : () ≤ 5 tahun () 21 - 25 tahun
() 6 - 10 tahun () 26 - 30 tahun
() 11 - 15 tahun () >30 tahun
() 16 - 20 tahun

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) atau tanda centang (\surd) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1. ASTS = Amat Sangat Tidak Setuju
2. STS = Sangat Tidak Setuju
3. TS = Tidak Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju
6. ASS = Amat Sangat Setuju

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1.	Kompensasi	1. Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saya telah setara dengan rekan kerja dengan posisi dan tanggung jawab yang sama						
		2. Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saya telah setara dengan pegawai di posisi yang setara di organisasi lain						
		3. Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja mencukupi kebutuhan hidup saya						
		4. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan yang baik						
2.	Kondisi Kerja	1. Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang sesuai dengan standar menurut Undang-Undang RI tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan						

		2. Lingkungan kerja perusahaan tempat saya bekerja aman						
		3. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang sehat						
3.	Pengembangan Kemampuan	1. Saya memiliki otonomi (kebebasan) dalam melakukan pekerjaan saya						
		2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat kepentingan yang tinggi didalam perusahaan tempat saya bekerja						
		3. Memungkinkan bagi saya untuk melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu						
4.	Peluang Pertumbuhan dan Keamanan	1. Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan yang disediakan perusahaan tempat saya bekerja						
		2. Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan sistem promosi yang adil						
		3. Perusahaan tempat saya bekerja tetap memberikan jaminan						

		terhadap keberlangsungan pendapatan saya ketika saya cuti/tidak bekerja						
5.	Integrasi Sosial	1. Perusahaan tempat saya bekerja tidak berprasangka buruk kepada saya						
		2. Saya diperlakukan secara sama dengan rekan kerja yang lain						
		3. Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja						
		4. Komunikasi saya dengan sesama rekan kerja sudah efektif						
		5. Komunikasi saya dengan atasan sudah efektif						
6.	Hak-hak Karyawan	1. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hak-hak perlindungan karyawan berupa keselamatan kerja						
		2. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hak-hak perlindungan karyawan berupa jaminan hari tua						

		3. Saya memiliki kebebasan berpendapat mengenai hal-hal terkait pekerjaan						
		4. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan privasi personal kepada saya						
		5. Saya diperlakukan dengan adil oleh perusahaan tempat saya bekerja						
7.	Ruang Hidup Total	1. Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang terjadwal						
		2. Jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan saya tetap memperhatikan kebutuhan waktu saya untuk keluarga/diri sendiri						
8.	Relevansi Sosial	1. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja						
		2. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki nama baik di masyarakat						
		3. Perusahaan tempat saya bekerja telah melakukan CSR						

		(Corporate Social Responsibility)						
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Variabel Motivasi (X2)

1.	Motivator	1. Saya merasa telah berkontribusi ke perusahaan dengan cara yang positif						
		2. Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas						
		3. Pekerjaan saya sangat menarik						
		4. Pekerjaan saya memiliki banyak variasi tugas yang bisa dilakukan						
		5. Pekerjaan saya membutuhkan keahlian khusus.						
		6. Saya mendapatkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya						
		7. Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan						

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1.	Pekerjaan	1. Pekerjaan yang saya kerjakan membutuhkan keterampilan yang baik						
		2. Pekerjaan yang saya kerjakan membutuhkan kemampuan yang baik						
		3. Didalam pekerjaan saya terdapat berbagai tugas yang beragam						
		4. Saya memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan saya						
		5. Atasan saya memberikan umpan balik mengenai pekerjaan yang saya lakukan						
2.	Ganjaran yang pantas	1. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem upah yang adil						
		2. Sistem upah yang diterapkan sesuai dengan harapan saya						
		3. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kebijakan promosi yang adil						

		4. Kebijakan promosi yang yang diterapkan sesuai dengan harapan saya						
3.	Kondisi kerja	1. Lingkungan tempat saya bekerja bersih						
		2. Lingkungan tempat saya bekerja nyaman						
		3. Lingkungan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan						
		4. Tersedianya fasilitas yang memadai						
4.	Rekan Kerja	1. Rekan kerja saya bersikap ramah						
		2. Rekan kerja saya biasa memberi solusi ketika saya dalam kesulitan						
		3. Pimpinan saya bersikap ramah kepada saya						
		4. Pimpinan saya memberikan pujian ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik						
		5. Pimpinan saya mendengarkan pendapat saya						

Variabel Kinerja (Y)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1.	Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.						
		2. Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.						
		3. Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.						
2.	Kualitas	1. Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti.						
		2. Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan.						
		3. Saya selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan ketika bekerja.						
		4. Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.						
		5. Saya bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.						
3.	Ketepatan	1. Saya selalu berusaha konsisten dalam						

		melakukan pekerjaan.						
		2. Saya selalu berusaha memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan						
		3. Saya selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.						
4.	Kehadiran	1. Saya selalu datang bekerja tepat waktu.						
		2. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan.						
5.	Kemampuan bekerjasama	1. Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan di tempat kerja saya.						
		2. Dalam mengerjakan tugas saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri						

Lampiran 2

Tabulasi Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	2	2	2	1
2	1	7	1	5
3	2	6	2	5
4	2	8	1	6
5	1	8	2	6
6	2	2	1	1
7	2	5	1	4
8	1	2	3	1
9	1	8	3	6
10	1	2	3	1
11	1	4	3	2
12	2	2	3	1
13	1	3	3	3
14	2	2	3	1
15	2	3	3	1
16	1	2	2	1
17	1	8	2	6
18	2	3	3	1
19	1	4	1	1
20	1	2	1	1
21	1	3	3	1
22	2	3	3	2
23	2	2	2	1
24	1	3	2	1
25	2	3	2	1
26	1	3	3	1
27	1	2	3	1
28	2	2	3	2
29	2	4	3	6
30	1	3	3	2
31	1	8	3	5
32	2	3	3	2
33	2	8	3	6
34	1	7	3	5
35	2	2	2	1
36	1	5	2	2
37	1	4	3	2
38	1	7	3	5

39	1	7	3	5
40	1	3	3	1
41	2	8	3	6
42	1	8	4	6
43	2	8	1	7
44	1	8	3	6
45	1	2	3	1
46	2	7	2	5
47	2	6	1	5
48	2	7	2	5
49	2	3	2	2
50	2	3	3	2
51	1	3	3	1
52	1	4	3	3
53	1	5	4	2
54	1	2	3	1
55	2	3	3	1
56	1	5	3	2
57	1	4	3	1
58	2	4	2	2
59	1	2	1	1
60	2	7	4	4
61	1	3	3	1
62	1	3	1	2
63	2	4	3	2
64	1	3	3	2
65	2	3	1	2
66	2	2	1	1
67	1	2	2	1
68	2	3	3	2
69	1	2	1	1
70	1	2	1	2
71	1	2	1	1
72	1	7	4	4
73	1	6	2	2
74	1	5	2	3
75	2	4	3	2
76	1	6	4	5
77	1	4	3	2
78	1	4	3	2
79	1	8	4	4
80	2	7	3	3

81	2	5	2	3
82	1	5	3	3
83	2	4	2	3
84	2	2	3	1
85	1	3	3	1
86	2	3	3	1
87	2	3	2	1
88	1	4	2	3
89	2	4	2	2
90	2	3	1	2
91	2	2	3	1
92	2	2	3	1
93	1	7	4	5
94	2	6	3	4
95	1	4	3	2
96	2	3	3	1
97	2	3	3	1
98	1	3	2	2
99	2	7	3	4
100	2	3	3	1
101	1	5	3	3
102	1	4	3	2
103	1	4	3	2
104	1	4	3	2
105	1	5	3	3
106	2	5	3	3
107	1	5	3	3
108	1	6	3	4
109	1	5	3	3
110	2	2	3	1

Lampiran 3
Tabulasi kuesioner

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3
2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2
3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2
4	2	2	1	2	4	3	3	3	4	4	1
5	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2
6	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
7	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	2
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
13	2	1	3	3	6	3	2	4	6	5	2
14	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
15	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3
16	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
17	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
19	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	5
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
21	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2
22	2	2	2	3	4	4	2	4	6	6	3
23	2	2	2	3	4	4	2	4	6	6	3
24	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3
25	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3
26	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4
27	1	1	1	2	4	3	3	4	5	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4
29	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4
30	3	3	1	1	4	4	4	4	4	2	2
31	4	3	5	5	6	5	5	5	4	5	3
32	3	2	3	4	6	5	6	4	4	4	3
33	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	2
34	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2
35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
36	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2

37	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2
38	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3
39	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	1
40	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2
41	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	1
42	3	1	4	1	6	4	6	5	5	5	2
43	5	5	4	3	6	6	3	4	4	4	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
45	3	3	4	4	6	6	4	3	6	4	4
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
47	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2
48	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5
49	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4
50	6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
51	6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	6
54	1	1	1	2	4	3	2	3	6	5	2
55	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4
56	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4
57	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
58	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3
59	3	3	4	4	5	6	5	2	4	4	5
60	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
61	5	4	6	5	5	6	5	4	5	6	4
62	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4
63	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
64	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
66	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5
67	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
69	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
70	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
71	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
72	5	6	5	4	4	4	4	3	2	3	3
73	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
74	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
75	4	5	4	4	5	5	5	3	3	2	4
76	5	5	4	4	3	4	5	5	6	3	4
77	5	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4
78	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4

79	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
80	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3
81	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
83	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
85	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
86	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
88	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4
89	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
90	4	2	4	4	4	5	5	3	4	2	3
91	4	4	5	4	3	5	5	4	6	4	4
92	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
93	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6
94	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
95	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4
96	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
97	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
98	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
99	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	6
100	4	3	4	4	4	5	5	5	6	4	5
101	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
102	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
103	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6
104	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
105	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
106	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5
107	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
108	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
109	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
110	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4

No	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.2 0	X1.2 1	X1.2 2	X1.2 3
1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2
4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
13	2	2	1	3	6	6	3	3	1	3	3	1
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
16	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
20	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4
22	1	6	4	4	6	6	6	2	4	4	3	1
23	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
24	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
25	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
26	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	2
27	1	3	1	1	5	5	2	1	2	3	2	1
28	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1
29	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1
30	2	2	3	1	6	5	5	3	4	2	3	1
31	3	6	3	3	5	5	4	5	6	4	4	3
32	3	4	5	6	6	5	5	4	4	5	4	4
33	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2
34	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
36	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2
37	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2
40	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3

41	1	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	2
42	1	6	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3
43	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3
44	2	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3
45	3	4	4	4	4	4	4	6	5	4	4	4
46	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
47	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2
48	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	6	5	6	5	4	5	5	4	4	3
54	2	4	1	1	4	5	5	3	1	3	3	1
55	1	1	1	1	6	6	5	1	1	1	4	1
56	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4
57	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
59	5	5	4	6	6	5	4	4	4	4	4	4
60	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
61	5	6	5	4	5	5	6	5	4	5	6	5
62	4	5	5	5	6	6	6	5	4	5	4	6
63	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
64	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
65	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
66	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5
67	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
68	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
69	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
70	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
71	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
72	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2
73	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
74	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4
75	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3
76	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
77	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
79	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
80	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

83	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
84	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
85	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
86	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
87	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	6	6	4	5	5	4	5	5	4	5	4
92	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3
93	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4
96	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4
97	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
98	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
99	5	4	4	4	5	4	5	6	6	5	4	4
100	4	4	4	4	5	6	5	5	4	5	5	5
101	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
102	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
103	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
107	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
108	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
109	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
110	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

No	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	TX1	RX1
1	4	4	4	4	4	98	3.5
2	4	4	4	4	4	95	3.392857143
3	4	4	2	3	4	85	3.035714286
4	4	4	2	2	4	85	3.035714286
5	4	4	2	2	4	86	3.071428571
6	4	4	4	4	4	105	3.75
7	4	4	4	4	4	93	3.321428571
8	4	4	4	4	4	106	3.785714286
9	4	4	5	4	4	114	4.071428571
10	4	4	4	4	4	110	3.928571429
11	4	4	4	4	4	105	3.75
12	4	4	4	4	4	113	4.035714286
13	6	4	4	3	3	91	3.25
14	4	4	4	4	4	107	3.821428571
15	2	3	4	4	4	88	3.142857143
16	4	4	4	4	3	104	3.714285714
17	4	4	4	4	4	106	3.785714286
18	4	2	4	4	4	108	3.857142857
19	4	4	5	4	4	117	4.178571429
20	4	3	4	4	4	102	3.642857143
21	5	4	4	5	4	111	3.964285714
22	4	4	4	3	3	103	3.678571429
23	4	4	4	4	3	102	3.642857143
24	4	4	4	4	3	99	3.535714286
25	4	5	4	4	3	100	3.571428571
26	4	4	3	3	3	93	3.321428571
27	3	4	3	3	3	75	2.678571429
28	3	3	3	3	3	94	3.357142857
29	3	3	3	3	3	93	3.321428571
30	4	4	3	3	4	87	3.107142857
31	6	6	6	5	4	128	4.571428571
32	6	6	4	4	4	123	4.392857143
33	3	4	4	3	4	93	3.321428571
34	4	4	4	4	4	110	3.928571429
35	4	4	4	4	4	105	3.75
36	4	4	3	3	4	90	3.214285714
37	4	4	4	4	4	96	3.428571429
38	4	4	4	3	4	104	3.714285714
39	4	4	2	2	4	81	2.892857143
40	4	4	3	3	4	92	3.285714286
41	4	4	4	3	4	85	3.035714286

42	5	5	5	4	5	116	4.142857143
43	5	5	4	4	4	116	4.142857143
44	4	4	3	3	4	102	3.642857143
45	6	3	4	4	4	118	4.214285714
46	4	4	4	4	4	105	3.75
47	4	4	2	2	4	84	3
48	4	4	4	4	4	117	4.178571429
49	4	4	4	4	4	106	3.785714286
50	4	4	5	5	5	123	4.392857143
51	4	4	5	5	5	124	4.428571429
52	4	4	4	4	4	112	4
53	5	5	4	4	6	128	4.571428571
54	4	3	3	3	3	79	2.821428571
55	4	4	1	1	1	72	2.571428571
56	4	4	4	4	4	111	3.964285714
57	4	4	4	4	4	103	3.678571429
58	5	4	4	4	5	106	3.785714286
59	6	4	5	6	5	126	4.5
60	4	4	4	5	4	122	4.357142857
61	5	5	5	6	6	143	5.107142857
62	5	6	4	5	6	132	4.714285714
63	5	4	5	4	4	130	4.642857143
64	5	6	5	5	5	134	4.785714286
65	5	5	4	5	5	127	4.535714286
66	5	5	4	5	5	143	5.107142857
67	4	4	4	5	4	125	4.464285714
68	5	4	5	5	5	129	4.607142857
69	5	5	5	5	5	122	4.357142857
70	4	5	4	5	4	123	4.392857143
71	4	4	4	5	5	122	4.357142857
72	4	3	3	3	3	98	3.5
73	4	4	4	4	4	101	3.607142857
74	4	3	3	4	3	110	3.928571429
75	4	4	4	4	4	105	3.75
76	4	4	4	4	4	123	4.392857143
77	4	4	4	4	4	111	3.964285714
78	4	4	4	4	4	117	4.178571429
79	5	4	4	5	5	125	4.464285714
80	4	3	4	4	4	103	3.678571429
81	4	4	4	4	4	109	3.892857143
82	4	4	4	4	4	117	4.178571429
83	4	4	4	4	4	105	3.75

84	4	3	4	4	4	105	3.75
85	4	4	3	4	4	101	3.607142857
86	5	5	4	4	4	122	4.357142857
87	4	4	4	4	4	109	3.892857143
88	4	4	4	4	4	115	4.107142857
89	4	4	4	4	4	108	3.857142857
90	4	4	4	4	4	107	3.821428571
91	5	6	4	6	5	131	4.678571429
92	5	5	4	3	4	120	4.285714286
93	5	3	5	5	5	151	5.392857143
94	4	4	4	4	4	121	4.321428571
95	5	5	5	5	4	121	4.321428571
96	4	4	4	5	4	120	4.285714286
97	2	3	3	4	4	116	4.142857143
98	5	5	4	4	4	111	3.964285714
99	4	5	5	5	6	130	4.642857143
100	5	4	5	6	5	130	4.642857143
101	5	5	5	5	5	129	4.607142857
102	4	4	4	4	4	121	4.321428571
103	5	5	5	6	6	158	5.642857143
104	6	6	5	5	6	136	4.857142857
105	5	6	6	6	6	154	5.5
106	6	6	5	5	5	153	5.464285714
107	5	5	5	5	4	129	4.607142857
108	4	4	5	5	5	130	4.642857143
109	5	5	5	5	5	154	5.5
110	5	5	5	5	5	127	4.535714286

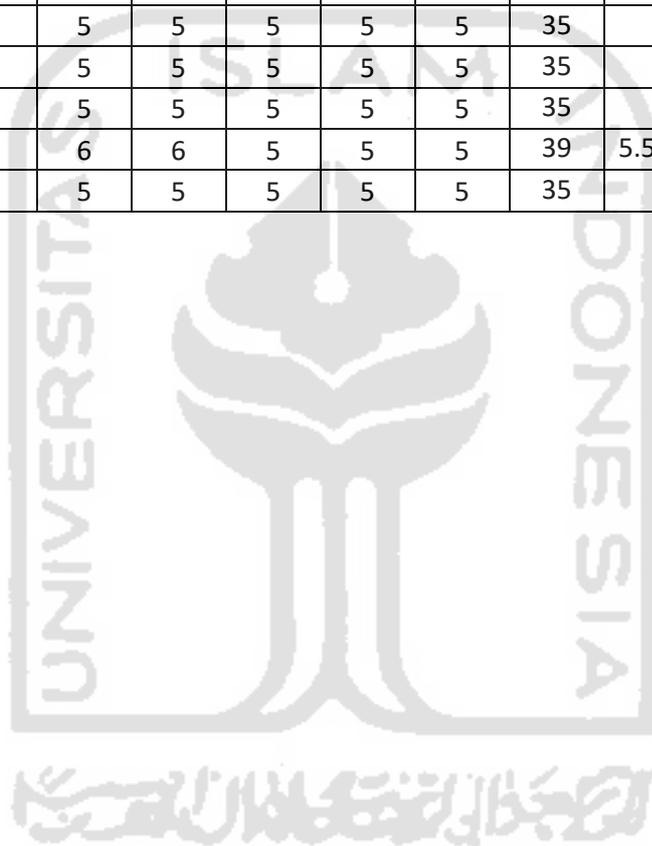
Variabel Motivasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TX2	RX2
1	4	4	4	3	4	4	4	27	3.857142857
2	4	2	3	4	4	4	3	24	3.428571429
3	4	2	3	3	3	4	3	22	3.142857143
4	4	2	3	4	4	4	3	24	3.428571429
5	4	2	3	3	3	3	3	21	3
6	4	4	4	4	4	4	3	27	3.857142857
7	4	3	4	3	4	4	3	25	3.571428571
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4
9	5	4	4	4	5	4	4	30	4.285714286
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4

12	4	4	4	4	5	5	5	31	4.428571429
13	6	2	6	6	6	5	4	35	5
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4
15	4	4	3	3	5	4	3	26	3.714285714
16	4	4	4	3	3	4	4	26	3.714285714
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4
20	4	4	3	3	3	4	3	24	3.428571429
21	3	4	3	4	5	4	5	28	4
22	6	3	4	5	6	5	6	35	5
23	4	4	4	4	4	4	4	28	4
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4
26	4	3	4	4	4	4	4	27	3.857142857
27	5	1	5	4	6	6	5	32	4.571428571
28	5	3	2	2	5	5	5	27	3.857142857
29	5	3	2	2	5	5	5	27	3.857142857
30	5	2	3	3	3	4	4	24	3.428571429
31	4	3	5	5	4	3	4	28	4
32	5	5	5	5	4	4	4	32	4.571428571
33	4	2	3	3	4	3	4	23	3.285714286
34	4	3	4	4	4	4	2	25	3.571428571
35	4	3	4	4	3	4	3	25	3.571428571
36	4	2	4	4	4	4	4	26	3.714285714
37	4	2	4	4	4	4	4	26	3.714285714
38	4	3	4	4	4	4	4	27	3.857142857
39	4	2	3	3	3	3	3	21	3
40	4	3	4	4	4	4	4	27	3.857142857
41	4	2	3	4	3	4	2	22	3.142857143
42	5	3	5	5	6	5	5	34	4.857142857
43	5	4	4	5	4	4	4	30	4.285714286
44	4	3	4	4	4	4	4	27	3.857142857
45	5	5	6	4	6	6	6	38	5.428571429
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4
47	4	2	4	3	4	4	4	25	3.571428571
48	4	5	5	4	4	5	5	32	4.571428571
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4
52	4	4	4	4	4	4	4	28	4
53	6	5	5	5	6	6	5	38	5.428571429

54	6	1	6	6	6	6	6	37	5.285714286
55	6	1	4	4	4	4	4	27	3.857142857
56	4	4	4	6	4	4	5	31	4.428571429
57	4	4	4	4	6	5	5	32	4.571428571
58	4	4	4	4	4	5	4	29	4.142857143
59	5	4	5	4	4	5	5	32	4.571428571
60	5	4	5	5	4	5	4	32	4.571428571
61	5	6	5	5	5	5	6	37	5.285714286
62	5	4	6	5	5	4	6	35	5
63	5	4	3	4	5	4	5	30	4.285714286
64	5	4	5	5	5	5	4	33	4.714285714
65	5	5	5	4	5	4	5	33	4.714285714
66	5	4	5	5	4	5	5	33	4.714285714
67	5	4	5	5	5	5	5	34	4.857142857
68	5	5	5	5	4	4	5	33	4.714285714
69	4	4	4	5	4	4	5	30	4.285714286
70	4	4	4	5	4	5	4	30	4.285714286
71	5	4	5	4	4	4	5	31	4.428571429
72	3	3	3	3	3	3	2	20	2.857142857
73	4	5	5	5	3	4	4	30	4.285714286
74	4	4	5	4	2	3	4	26	3.714285714
75	5	4	4	4	3	3	3	26	3.714285714
76	6	6	5	5	5	6	4	37	5.285714286
77	5	4	4	3	3	4	4	27	3.857142857
78	6	6	4	3	3	3	3	28	4
79	4	4	5	5	4	5	4	31	4.428571429
80	4	4	3	4	3	4	4	26	3.714285714
81	4	4	3	4	4	4	4	27	3.857142857
82	5	5	5	5	5	5	5	35	5
83	4	4	3	4	4	4	4	27	3.857142857
84	4	3	3	3	4	4	4	25	3.571428571
85	5	4	3	4	4	4	4	28	4
86	5	5	5	5	4	4	4	32	4.571428571
87	5	5	5	5	4	4	4	32	4.571428571
88	4	4	4	4	4	4	4	28	4
89	5	5	4	3	4	4	4	29	4.142857143
90	4	4	3	2	3	3	3	22	3.142857143
91	5	4	5	6	6	5	4	35	5
92	3	4	5	6	4	4	3	29	4.142857143
93	6	6	5	5	5	5	5	37	5.285714286
94	6	6	5	4	4	4	4	33	4.714285714
95	5	4	5	4	4	4	4	30	4.285714286

96	5	5	5	5	4	4	4	32	4.571428571
97	3	3	4	4	5	4	4	27	3.857142857
98	5	5	5	5	5	5	5	35	5
99	4	4	5	4	4	5	6	32	4.571428571
100	6	5	6	5	5	5	5	37	5.285714286
101	4	4	4	4	4	4	4	28	4
102	4	4	4	4	4	4	4	28	4
103	6	6	6	6	6	6	6	42	6
104	6	5	5	6	5	5	5	37	5.285714286
105	6	6	6	6	6	6	6	42	6
106	5	5	5	5	5	5	5	35	5
107	5	5	5	5	5	5	5	35	5
108	5	5	5	5	5	5	5	35	5
109	6	6	6	6	5	5	5	39	5.571428571
110	5	5	5	5	5	5	5	35	5



Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4
3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4
5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
12	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	5
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
16	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
21	5	4	5	3	3	2	3	2	2	5	5	3	4	4	4
22	6	5	6	6	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	4
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4
25	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4
26	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
27	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	5
28	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	5
29	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	6	4
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3
32	4	4	4	4	5	3	3	3	3	6	6	5	6	6	5
33	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4
35	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4
37	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
38	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4
39	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4

40	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4
42	6	6	6	5	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	2
43	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
45	6	6	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
46	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
49	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	6	6	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
54	6	6	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5
55	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
56	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3
59	4	4	5	5	5	6	5	4	5	4	5	5	4	5	5
60	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
61	5	5	4	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	5	4
62	5	6	5	5	5	4	6	5	4	5	6	5	5	5	4
63	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
64	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	4	5	6	5
67	5	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
68	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
69	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
70	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
72	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3
73	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
74	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
77	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4
80	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

82	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
85	5	5	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
86	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	5	4	4	6	6	5	5	4	5	5	5	6	6	5
92	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	6
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
95	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
96	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
97	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
98	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	6	4	5	4	4	5	4	6	5	5	4	4	5
100	5	5	4	5	5	5	4	5	4	6	6	6	5	5	5
101	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
102	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
104	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
105	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5
106	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6
108	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5
109	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5
110	4	4	4	4	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5

No	Z.16	Z.17	Z.18	TZ	RZ
1	4	2	2	61	3.388888889
2	4	2	4	58	3.222222222
3	4	2	3	52	2.888888889
4	4	2	2	56	3.111111111
5	4	2	2	50	2.777777778
6	4	4	4	70	3.888888889
7	4	2	3	59	3.277777778
8	4	4	4	67	3.722222222
9	4	4	4	73	4.055555556
10	4	4	4	72	4
11	4	4	4	65	3.611111111
12	4	4	4	72	4
13	5	4	3	63	3.5
14	4	4	4	68	3.777777778
15	3	3	3	57	3.166666667
16	4	4	4	69	3.833333333
17	4	4	4	72	4
18	4	4	4	68	3.777777778
19	4	4	4	72	4
20	4	4	4	63	3.5
21	4	4	5	67	3.722222222
22	4	3	3	71	3.944444444
23	4	4	4	67	3.722222222
24	4	4	4	60	3.333333333
25	4	4	4	64	3.555555556
26	4	4	4	62	3.444444444
27	4	2	1	59	3.277777778
28	4	4	3	60	3.333333333
29	3	3	2	55	3.055555556
30	4	3	3	69	3.833333333
31	4	4	3	67	3.722222222
32	5	5	5	82	4.555555556
33	4	3	3	57	3.166666667
34	5	4	4	73	4.055555556
35	4	2	4	63	3.5
36	4	2	3	57	3.166666667
37	4	2	3	56	3.111111111
38	4	2	4	59	3.277777778
39	4	2	3	53	2.944444444
40	4	2	2	60	3.333333333
41	4	2	2	52	2.888888889

42	5	5	4	75	4.166666667
43	4	4	4	67	3.722222222
44	4	3	3	65	3.611111111
45	4	4	4	74	4.111111111
46	4	4	4	67	3.722222222
47	4	2	4	59	3.277777778
48	4	4	4	68	3.777777778
49	4	2	2	53	2.944444444
50	4	4	4	72	4
51	4	4	4	71	3.944444444
52	4	4	4	72	4
53	4	4	4	80	4.444444444
54	3	3	3	67	3.722222222
55	3	3	3	63	3.5
56	4	4	4	74	4.111111111
57	3	4	4	72	4
58	4	4	3	69	3.833333333
59	5	4	4	84	4.666666667
60	5	5	5	79	4.388888889
61	5	6	5	88	4.888888889
62	5	6	5	91	5.055555556
63	4	5	5	83	4.611111111
64	4	5	5	85	4.722222222
65	4	4	5	88	4.888888889
66	5	4	5	91	5.055555556
67	4	5	4	84	4.666666667
68	5	5	4	80	4.444444444
69	5	4	4	78	4.333333333
70	4	4	5	79	4.388888889
71	5	4	4	80	4.444444444
72	3	4	4	69	3.833333333
73	4	4	4	65	3.611111111
74	4	4	3	66	3.666666667
75	4	4	4	74	4.111111111
76	5	5	5	91	5.055555556
77	4	4	4	68	3.777777778
78	4	4	4	66	3.666666667
79	5	5	5	79	4.388888889
80	4	4	4	69	3.833333333
81	4	4	4	69	3.833333333
82	4	4	4	74	4.111111111
83	4	4	4	66	3.666666667

84	3	3	3	62	3.444444444
85	4	4	4	70	3.888888889
86	4	5	4	79	4.388888889
87	4	4	4	72	4
88	4	4	4	72	4
89	4	4	4	72	4
90	4	4	4	69	3.833333333
91	4	6	5	90	5
92	5	5	4	77	4.277777778
93	4	4	4	71	3.944444444
94	4	4	4	73	4.055555556
95	5	4	5	77	4.277777778
96	5	4	5	80	4.444444444
97	4	4	3	67	3.722222222
98	4	4	4	71	3.944444444
99	4	6	4	83	4.611111111
100	5	5	5	90	5
101	5	5	4	83	4.611111111
102	4	4	4	73	4.055555556
103	6	5	5	101	5.611111111
104	6	5	5	100	5.555555556
105	5	5	5	95	5.277777778
106	5	5	5	95	5.277777778
107	6	6	6	105	5.833333333
108	5	5	5	100	5.555555556
109	6	6	6	101	5.611111111
110	5	5	5	90	5

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

Variabel Kinerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	3	4	6	5	3	4
22	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
29	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
30	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
31	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
32	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	6	4	5	4	3	6	3	3	6
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
45	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6
54	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3
59	4	4	5	3	3	4	5	4	6	6
60	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
61	5	5	4	5	6	5	5	5	6	4
62	4	4	4	5	5	6	5	4	5	5
63	5	4	5	5	4	5	5	4	5	6
64	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
65	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
66	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5
67	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
68	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
69	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
70	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
71	4	6	5	5	5	6	6	6	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
74	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6
75	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
76	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
80	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
81	4	6	4	4	5	5	6	4	5	4

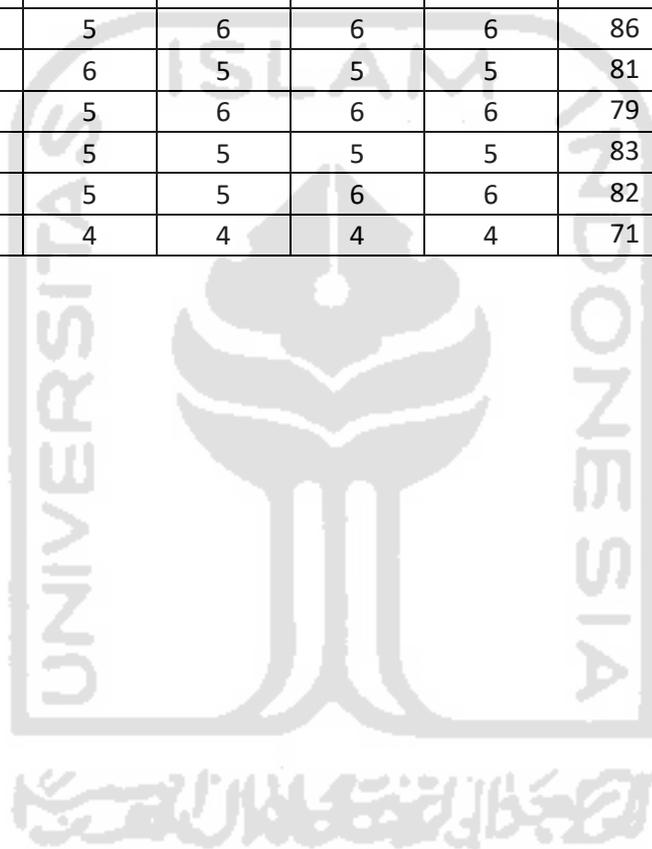
82	4	5	4	6	6	6	5	5	5	5
83	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6
84	3	5	6	6	6	5	6	5	5	4
85	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6
86	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	6	4	4	5	5	5	5	4	5
92	5	4	6	4	5	4	6	4	5	4
93	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
96	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
97	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
100	5	6	5	6	6	6	5	6	5	5
101	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
102	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
103	5	5	5	5	6	6	4	5	4	4
104	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6
105	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
106	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
107	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5
108	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5
109	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TY	RY
1	4	4	4	4	4	60	4
2	4	4	4	4	4	60	4
3	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	60	4
5	4	4	4	4	4	60	4
6	4	4	4	4	4	60	4
7	4	4	4	4	4	60	4
8	4	4	4	4	4	60	4
9	4	4	4	4	4	60	4
10	4	3	4	4	4	60	4

11	4	3	4	4	4	59	3.933333333
12	4	4	4	4	4	61	4.066666667
13	5	4	4	4	4	71	4.733333333
14	4	3	3	5	5	60	4
15	4	3	4	4	4	59	3.933333333
16	4	3	4	4	3	56	3.733333333
17	4	4	4	4	4	60	4
18	4	4	4	4	4	66	4.4
19	4	4	4	4	4	60	4
20	4	4	4	4	4	60	4
21	4	4	5	4	4	61	4.066666667
22	6	3	5	6	6	83	5.533333333
23	4	3	4	4	4	59	3.933333333
24	4	4	3	4	4	59	3.933333333
25	4	4	3	4	4	59	3.933333333
26	4	3	4	4	4	59	3.933333333
27	6	6	5	6	6	80	5.333333333
28	4	4	5	5	5	70	4.666666667
29	6	6	6	5	4	66	4.4
30	6	4	6	6	6	84	5.6
31	6	6	5	6	6	87	5.8
32	6	4	4	6	6	85	5.666666667
33	4	4	4	4	4	60	4
34	4	4	4	4	4	62	4.133333333
35	4	4	4	4	4	60	4
36	4	4	4	4	4	60	4
37	4	4	4	4	4	60	4
38	4	4	4	4	4	60	4
39	4	4	4	4	4	60	4
40	4	4	4	4	4	60	4
41	4	4	4	4	4	60	4
42	6	6	6	6	3	72	4.8
43	5	5	4	5	4	73	4.866666667
44	5	4	3	4	4	63	4.2
45	5	4	4	4	4	66	4.4
46	4	5	5	5	4	63	4.2
47	4	4	4	4	4	60	4
48	4	4	4	4	4	60	4
49	4	4	4	4	4	60	4
50	4	4	4	4	4	60	4
51	4	4	4	4	4	60	4
52	4	4	4	4	4	60	4

53	6	4	4	6	6	74	4.933333333
54	6	6	6	6	6	90	6
55	4	4	4	4	4	60	4
56	4	4	4	4	4	60	4
57	4	4	4	4	4	60	4
58	4	3	4	3	4	60	4
59	6	4	3	5	4	66	4.4
60	5	5	5	5	5	70	4.666666667
61	5	5	6	5	5	76	5.066666667
62	4	5	5	4	6	71	4.733333333
63	5	6	6	5	5	75	5
64	5	5	5	5	5	72	4.8
65	4	5	4	4	4	66	4.4
66	5	5	5	4	5	74	4.933333333
67	4	4	4	5	5	68	4.533333333
68	5	4	4	4	5	67	4.466666667
69	5	4	4	4	4	66	4.4
70	5	4	4	5	4	66	4.4
71	6	5	4	5	6	79	5.266666667
72	3	4	4	3	4	57	3.8
73	4	4	4	3	4	58	3.866666667
74	6	5	6	5	6	79	5.266666667
75	6	5	6	5	6	85	5.666666667
76	6	5	5	4	4	80	5.333333333
77	5	4	4	4	4	71	4.733333333
78	5	4	4	4	4	73	4.866666667
79	4	4	3	4	4	58	3.866666667
80	5	5	5	5	5	68	4.533333333
81	4	4	4	4	4	67	4.466666667
82	5	6	6	4	4	76	5.066666667
83	6	6	6	6	6	84	5.6
84	5	6	6	4	4	76	5.066666667
85	6	6	6	5	4	83	5.533333333
86	4	4	4	4	4	64	4.266666667
87	5	5	5	5	5	75	5
88	4	4	4	4	4	60	4
89	4	4	4	4	4	60	4
90	5	5	5	4	4	73	4.866666667
91	5	5	5	4	5	72	4.8
92	6	5	6	6	6	76	5.066666667
93	5	4	4	4	4	77	5.133333333
94	5	5	5	4	4	73	4.866666667

95	6	6	6	6	6	90	6
96	5	5	4	5	5	71	4.733333333
97	5	4	5	5	4	67	4.466666667
98	4	4	3	4	4	65	4.333333333
99	5	6	4	5	4	65	4.333333333
100	6	5	4	6	5	81	5.4
101	5	4	4	5	5	68	4.533333333
102	4	4	4	4	4	64	4.266666667
103	4	5	4	4	4	70	4.666666667
104	5	5	5	6	6	84	5.6
105	5	5	6	6	6	86	5.733333333
106	6	6	5	5	5	81	5.4
107	5	5	6	6	6	79	5.266666667
108	6	5	5	5	5	83	5.533333333
109	5	5	5	6	6	82	5.466666667
110	5	4	4	4	4	71	4.733333333



Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1
X1.1	Pearson Correlati on	1	.819 **	.722 **	.625 **	.268 **	.543 **	.580 **	.346 **	.011	.136	.482 [*]
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.907	.156	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlati on	.819 **	1	.690 **	.671 **	.188 *	.493 **	.510 **	.354 **	.014	.189 [*]	.543 [*]
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.049	.000	.000	.000	.884	.047	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlati on	.722 **	.690 **	1	.767 **	.339 **	.670 **	.623 **	.312 **	.111	.266 [*]	.561 [*]
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.249	.005	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlati on	.625 **	.671 **	.767 **	1	.335 **	.693 **	.583 **	.330 **	.191 [*]	.282 [*]	.699 [*]
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.046	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlati on	.268 **	.188 *	.339 **	.335 **	1	.535 **	.345 **	.301 **	.263 **	.294 [*]	.277 [*]
	Sig. (2- tailed)	.005	.049	.000	.000		.000	.000	.001	.006	.002	.003
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlati on	.543 **	.493 **	.670 **	.693 **	.535 **	1	.635 **	.293 **	.312 **	.241 [*]	.538 [*]
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.001	.011	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.7	Pearson Correlati on	.580 **	.510 **	.623 **	.583 **	.345 **	.635 **	1	.442 **	.138	.182	.563 [*]
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.150	.057	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.8	Pearson Correlati on	.346 **	.354 **	.312 **	.330 **	.301 **	.293 **	.442 **	1	.527 **	.599 [*]	.387 [*]
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.9	Pearson Correlati on	.011	.014	.111	.191 [*]	.263 **	.312 **	.138	.527 **	1	.605 [*]	.268 [*]
	Sig. (2- tailed)	.907	.884	.249	.046	.006	.001	.150	.000		.000	.005

	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.10	Pearson Correlation	.136	.189*	.266**	.282**	.294**	.241*	.182	.599**	.605**	1	.363*
	Sig. (2-tailed)	.156	.047	.005	.003	.002	.011	.057	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.11	Pearson Correlation	.482**	.543**	.561**	.699**	.277**	.538**	.563**	.387**	.268**	.363*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.12	Pearson Correlation	.693**	.687**	.710**	.720**	.252**	.541**	.610**	.323**	.196*	.252*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	.040	.008	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.13	Pearson Correlation	.433**	.445**	.578**	.471**	.279**	.476**	.536**	.436**	.328**	.476*	.522*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.14	Pearson Correlation	.553**	.503**	.586**	.438**	.215*	.524**	.598**	.430**	.192*	.324*	.483*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.045	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.15	Pearson Correlation	.531**	.505**	.616**	.538**	.315**	.505**	.603**	.340**	.190*	.329*	.533*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.047	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.16	Pearson Correlation	-.011	.032	.118	.130	.309**	.325**	.247**	.304**	.361**	.302*	.233*
	Sig. (2-tailed)	.908	.743	.218	.177	.001	.001	.009	.001	.000	.001	.014
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.17	Pearson Correlation	.032	.118	.148	.216*	.181	.230*	.164	.344**	.365**	.403*	.273*
	Sig. (2-tailed)	.742	.219	.122	.023	.059	.016	.088	.000	.000	.000	.004
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.18	Pearson Correlation	.277**	.251**	.314**	.299**	.269**	.396**	.392**	.477**	.369**	.460*	.356*
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.001	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.19	Pearson Correlation	.534**	.459**	.533**	.397**	.401**	.532**	.534**	.373**	.183	.206*	.355*

		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.055	.031	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.20		Pearson Correlation	.535**	.450**	.461**	.480**	.303**	.522**	.577**	.449**	.242*	.336*	.570*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.011	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.21		Pearson Correlation	.517**	.487**	.586**	.525**	.316**	.505**	.555**	.527**	.459**	.517*	.530*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.22		Pearson Correlation	.446**	.449**	.455**	.509**	.204*	.405**	.421**	.486**	.436**	.485*	.482*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.23		Pearson Correlation	.622**	.620**	.640**	.657**	.191*	.545**	.620**	.490**	.292**	.333*	.598*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.045	.000	.000	.000	.002	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.24		Pearson Correlation	.236*	.251**	.408**	.350**	.438**	.407**	.346**	.323**	.356**	.382*	.241*
		Sig. (2-tailed)	.013	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.011
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.25		Pearson Correlation	.258**	.207*	.319**	.234*	.273**	.301**	.398**	.453**	.184	.402*	.216*
		Sig. (2-tailed)	.006	.030	.001	.014	.004	.001	.000	.000	.055	.000	.024
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.26		Pearson Correlation	.522**	.445**	.610**	.529**	.402**	.565**	.507**	.420**	.379**	.428*	.489*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.27		Pearson Correlation	.586**	.559**	.648**	.605**	.285**	.647**	.605**	.395**	.339**	.343*	.579*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.28		Pearson Correlation	.510**	.479**	.433**	.374**	.267**	.486**	.544**	.392**	.266**	.315*	.421*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.005	.001	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

QWL_X 1	Pearson Correlati on	.713 **	.695 **	.781 **	.752 **	.459 **	.739 **	.747 **	.614 **	.428 **	.533* *	.727* *
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

		X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.2 0	X1.2 1	X1.2 2
X1.1	Pearson Correlati on	.693 **	.433 **	.553 **	.531 **	- .011	.032	.277 **	.534 **	.535 **	.517 **	.446 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.908	.742	.003	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlati on	.687 **	.445 **	.503 **	.505 **	.032	.118	.251 **	.459 **	.450 **	.487 **	.449 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.743	.219	.008	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlati on	.710 **	.578 **	.586 **	.616 **	.118	.148	.314 **	.533 **	.461 **	.586 **	.455 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.218	.122	.001	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlati on	.720 **	.471 **	.438 **	.538 **	.130	.216	.299 **	.397 **	.480 **	.525 **	.509 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.177	.023	.002	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlati on	.252 **	.279 **	.215 *	.315 **	.309 **	.181	.269 **	.401 **	.303 **	.316 **	.204 *
	Sig. (2- tailed)	.008	.003	.024	.001	.001	.059	.005	.000	.001	.001	.032
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlati on	.541 **	.476 **	.524 **	.505 **	.325 **	.230	.396 **	.532 **	.522 **	.505 **	.405 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.7	Pearson Correlati on	.610 **	.536 **	.598 **	.603 **	.247 **	.164	.392 **	.534 **	.577 **	.555 **	.421 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.088	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.8	Pearson Correlati on	.323 **	.436 **	.430 **	.340 **	.304 **	.344 **	.477 **	.373 **	.449 **	.527 **	.486 **
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

X1.9	Pearson Correlation	.196*	.328**	.192*	.190*	.361**	.365**	.369**	.183	.242*	.459**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.045	.047	.000	.000	.000	.055	.011	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.10	Pearson Correlation	.252**	.476**	.324**	.329**	.302**	.403**	.460**	.206*	.336**	.517**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.031	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.11	Pearson Correlation	.713**	.522**	.483**	.533**	.233*	.273**	.356**	.355**	.570**	.530**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.12	Pearson Correlation	1	.530**	.544**	.646**	.087	.123	.416**	.511**	.531**	.593**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.367	.201	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.13	Pearson Correlation	.530**	1	.595**	.598**	.225*	.260**	.484**	.475**	.602**	.618**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.018	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.14	Pearson Correlation	.544**	.595**	1	.759**	.153	.093	.455**	.559**	.532**	.591**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.111	.332	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.15	Pearson Correlation	.646**	.598**	.759**	1	.237*	.122	.363**	.541**	.481**	.635**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.012	.204	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.16	Pearson Correlation	.087	.225*	.153	.237*	1	.682**	.435**	.123	.126	.205*	.269**
	Sig. (2-tailed)	.367	.018	.111	.012		.000	.000	.199	.189	.032	.005
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.17	Pearson Correlation	.123	.260**	.093	.122	.682**	1	.490**	.044	.063	.222*	.380**
	Sig. (2-tailed)	.201	.006	.332	.204	.000		.000	.648	.516	.020	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.18	Pearson Correlation	.416**	.484**	.455**	.363**	.435**	.490**	1	.312**	.321**	.479**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.000

	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.19	Pearson Correlation	.511**	.475**	.559**	.541**	.123	.044	.312**	1	.574**	.591**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.199	.648	.001		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.20	Pearson Correlation	.531**	.602**	.532**	.481**	.126	.063	.321**	.574**	1	.605**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.189	.516	.001	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.21	Pearson Correlation	.593**	.618**	.591**	.635**	.205*	.222*	.479**	.591**	.605**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.032	.020	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.22	Pearson Correlation	.608**	.446**	.503**	.458**	.269**	.380**	.495**	.505**	.444**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.23	Pearson Correlation	.768**	.573**	.650**	.703**	.102	.145	.451**	.605**	.584**	.732**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.291	.129	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.24	Pearson Correlation	.342**	.377**	.307**	.344**	.425**	.444**	.405**	.422**	.273**	.444**	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.25	Pearson Correlation	.282**	.380**	.449**	.318**	.354**	.368**	.437**	.303**	.338**	.398**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.26	Pearson Correlation	.574**	.612**	.547**	.584**	.190*	.131	.375**	.492**	.470**	.601**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.047	.171	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.27	Pearson Correlation	.695**	.664**	.636**	.654**	.260**	.240*	.417**	.562**	.499**	.617**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.012	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.28	Pearson Correlation	.511**	.487**	.641**	.562**	.245**	.196*	.402**	.700**	.550**	.626**	.497**

QWL_X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.040	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.800**	.742**	.745**	.757**	.353**	.359**	.594**	.684**	.700**	.804**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

		X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	QWL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.622**	.236*	.258**	.522**	.586**	.510**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.006	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.620**	.251**	.207*	.445**	.559**	.479**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.030	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.640**	.408**	.319**	.610**	.648**	.433**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.657**	.350**	.234*	.529**	.605**	.374**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.191*	.438**	.273**	.402**	.285**	.267**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.004	.000	.003	.005	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.545**	.407**	.301**	.565**	.647**	.486**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.7	Pearson Correlation	.620**	.346**	.398**	.507**	.605**	.544**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.8	Pearson Correlation	.490**	.323**	.453**	.420**	.395**	.392**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.9	Pearson Correlation	.292**	.356**	.184	.379**	.339**	.266**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.055	.000	.000	.005	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110

X1.10	Pearson Correlation	.333**	.382**	.402**	.428**	.343**	.315**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.11	Pearson Correlation	.598**	.241*	.216*	.489**	.579**	.421**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.024	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.12	Pearson Correlation	.768**	.342**	.282**	.574**	.695**	.511**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.13	Pearson Correlation	.573**	.377**	.380**	.612**	.664**	.487**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.14	Pearson Correlation	.650**	.307**	.449**	.547**	.636**	.641**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.15	Pearson Correlation	.703**	.344**	.318**	.584**	.654**	.562**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.16	Pearson Correlation	.102	.425**	.354**	.190*	.260**	.245**	.353**
	Sig. (2-tailed)	.291	.000	.000	.047	.006	.010	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.17	Pearson Correlation	.145	.444**	.368**	.131	.240*	.196*	.359**
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	.171	.012	.040	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.18	Pearson Correlation	.451**	.405**	.437**	.375**	.417**	.402**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.19	Pearson Correlation	.605**	.422**	.303**	.492**	.562**	.700**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.20	Pearson Correlation	.584**	.273**	.338**	.470**	.499**	.550**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.21	Pearson Correlation	.732**	.444**	.398**	.601**	.617**	.626**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110

X1.22	Pearson Correlation	.729**	.426**	.377**	.469**	.616**	.497**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.23	Pearson Correlation	1	.390**	.368**	.647**	.774**	.648**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.24	Pearson Correlation	.390**	1	.612**	.476**	.444**	.446**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.25	Pearson Correlation	.368**	.612**	1	.425**	.424**	.501**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.26	Pearson Correlation	.647**	.476**	.425**	1	.808**	.598**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.27	Pearson Correlation	.774**	.444**	.424**	.808**	1	.696**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.28	Pearson Correlation	.648**	.446**	.501**	.598**	.696**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
QWL_X1	Pearson Correlation	.843**	.572**	.534**	.760**	.836**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Motivasi_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.351**	.539**	.425**	.500**	.536**	.491**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.351**	1	.457**	.362**	.175	.262**	.347**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.067	.006	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.539**	.457**	1	.754**	.465**	.538**	.536**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.4	Pearson Correlation	.425**	.362**	.754**	1	.497**	.507**	.447**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.5	Pearson Correlation	.500**	.175	.465**	.497**	1	.769**	.670**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.6	Pearson Correlation	.536**	.262**	.538**	.507**	.769**	1	.666**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.7	Pearson Correlation	.491**	.347**	.536**	.447**	.670**	.666**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Motivasi_X2	Pearson Correlation	.717**	.610**	.824**	.765**	.754**	.789**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11
Z.1	Pearson Correlation	1	.785**	.707**	.607**	.409**	.253**	.220*	.261**	.233*	.378**	.366**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.008	.021	.006	.014	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.2	Pearson Correlation	.785**	1	.744**	.669**	.504**	.378**	.338**	.394**	.339**	.469**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.3	Pearson Correlation	.707**	.744**	1	.643**	.437**	.338**	.288**	.330**	.275**	.380**	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.004	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.4	Pearson Correlation	.607**	.669**	.643**	1	.494**	.446**	.396**	.441**	.390**	.411**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.5	Pearson Correlation	.409**	.504**	.437**	.494**	1	.778**	.718**	.706**	.699**	.675**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.6	Pearson Correlation	.253**	.378**	.338**	.446**	.778**	1	.793**	.775**	.809**	.633**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.7	Pearson Correlation	.220*	.338**	.288**	.396**	.718**	.793**	1	.818**	.860**	.600**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.8	Pearson Correlation	.261**	.394**	.330**	.441**	.706**	.775**	.818**	1	.865**	.672**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

		Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	
Z.9		Pearson Correlation	.233*	.339**	.275**	.390**	.699**	.809**	.860**	.865**	1	.670**	
		Sig. (2-tailed)	.014	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	
Z.10		Pearson Correlation	.378**	.469**	.380**	.411**	.675**	.633**	.600**	.672**	.654**	1	.859**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.11		Pearson Correlation	.366**	.496**	.389**	.509**	.688**	.643**	.642**	.666**	.670**	.859**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.12		Pearson Correlation	.438**	.525**	.462**	.563**	.708**	.670**	.632**	.629**	.652**	.770**	.825**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.13		Pearson Correlation	.125	.393**	.199*	.409**	.484**	.511**	.513**	.553**	.511**	.672**	.718**
		Sig. (2-tailed)	.194	.000	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.14		Pearson Correlation	.398**	.521**	.427**	.539**	.520**	.478**	.446**	.454**	.375**	.491**	.584**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.15		Pearson Correlation	.342**	.315**	.394**	.483**	.409**	.512**	.374**	.448**	.359**	.398**	.439**
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.16		Pearson Correlation	.387**	.454**	.410**	.567**	.423**	.507**	.495**	.500**	.521**	.518**	.613**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Z.17	Pearson Correlation	.342**	.461**	.439**	.458**	.780**	.707**	.704**	.657**	.673**	.707**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.18	Pearson Correlation	.266**	.430**	.348**	.465**	.658**	.654**	.685**	.649**	.614**	.685**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kepuasan_kerja_Z	Pearson Correlation	.537**	.668**	.593**	.685**	.843**	.826**	.806**	.824**	.805**	.825**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

		Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Kepuasan_kerja_Z
Z.1	Pearson Correlation	.438*	.125	.398*	.342*	.387*	.342*	.266*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.194	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.2	Pearson Correlation	.525*	.393*	.521*	.315*	.454*	.461*	.430*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.3	Pearson Correlation	.462*	.199*	.427*	.394*	.410*	.439*	.348*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.4	Pearson Correlation	.563*	.409*	.539*	.483*	.567*	.458*	.465*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.5	Pearson Correlation	.708*	.484*	.520*	.409*	.423*	.780*	.658*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

Z.6	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.670*	.511*	.478*	.512*	.507*	.707*	.654*	.829**
Z.7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.8	Pearson Correlation	.632*	.513*	.446*	.374*	.495*	.704*	.685*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.9	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.629*	.553*	.454*	.448*	.500*	.657*	.649*	.824**
Z.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.11	Pearson Correlation	.652*	.511*	.375*	.359*	.521*	.673*	.614*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.12	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.770*	.672*	.491*	.398*	.518*	.707*	.685*	.825**
Z.13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.14	Pearson Correlation	.825*	.718*	.584*	.439*	.613*	.728*	.717*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.12	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	1	.670*	.514*	.334*	.603*	.713*	.668*	.851**
Z.13	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.14	Pearson Correlation	.670*	1	.535*	.258*	.551*	.467*	.657*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000
Z.14	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.514*	.535*	1	.645*	.605*	.410*	.462*	.676**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.15	Pearson Correlation	.334*	.258*	.645*	1	.469*	.331*	.369*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.16	Pearson Correlation	.603*	.551*	.605*	.469*	1	.528*	.563*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.17	Pearson Correlation	.713*	.467*	.410*	.331*	.528*	1	.769*	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Z.18	Pearson Correlation	.668*	.657*	.462*	.369*	.563*	.769*	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Kepuasan_kerja_Z	Pearson Correlation	.851*	.688*	.676*	.564*	.703*	.826*	.803*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y.1	Pearson Correlation	1	.661*	.639*	.593*	.581*	.567*	.440**	.446**	.474*	.485*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.2	Pearson Correlation	.661*	1	.661*	.711*	.684*	.676*	.631**	.690**	.550*	.583*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.3	Pearson Correlation	.639*	.661*	1	.686*	.701*	.663*	.600**	.592**	.627*	.556*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.4	Pearson Correlation	.593*	.711*	.686*	1	.836*	.829*	.652**	.717**	.641*	.613*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.5	Pearson Correlation	.581*	.684*	.701*	.836*	1	.843*	.634**	.734**	.674*	.501*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.6	Pearson Correlation	.567*	.676*	.663*	.829*	.843*	1	.638**	.776**	.698*	.552*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.7	Pearson Correlation	.440*	.631*	.600*	.652*	.634*	.638*	1	.721**	.628*	.736*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.8	Pearson Correlation	.446*	.690*	.592*	.717*	.734*	.776*	.721**	1	.716*	.652*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

Y.9	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.474*	.550*	.627*	.641*	.674*	.698*	.628**	.716**	1	.714*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
Y.10	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.485*	.583*	.556*	.613*	.501*	.552*	.736**	.652**	.714*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Y.11	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.527*	.635*	.662*	.637*	.621*	.551*	.729**	.690**	.689*	.778*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.12	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.341*	.386*	.439*	.472*	.535*	.494*	.534**	.452**	.472*	.510*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.13	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.414*	.414*	.424*	.566*	.529*	.488*	.599**	.480**	.454*	.478*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.14	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.510*	.535*	.544*	.499*	.456*	.436*	.640**	.588**	.539*	.684*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.15	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.516*	.497*	.536*	.556*	.524*	.595*	.605**	.645**	.622*	.603*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Kinerja_Y	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.687*	.784*	.784*	.847*	.834*	.830*	.830**	.839**	.806*	.802*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
		Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Kinerja_Y				

Y.1	Pearson Correlation	.527**	.341**	.414**	.510**	.516**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.2	Pearson Correlation	.635**	.386**	.414**	.535**	.497**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.3	Pearson Correlation	.662**	.439**	.424**	.544**	.536**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.4	Pearson Correlation	.637**	.472**	.566**	.499**	.556**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.5	Pearson Correlation	.621**	.535**	.529**	.456**	.524**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.6	Pearson Correlation	.551**	.494**	.488**	.436**	.595**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.7	Pearson Correlation	.729**	.534**	.599**	.640**	.605**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.8	Pearson Correlation	.690**	.452**	.480**	.588**	.645**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.9	Pearson Correlation	.689**	.472**	.454**	.539**	.622**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.10	Pearson Correlation	.778**	.510**	.478**	.684**	.603**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.11	Pearson Correlation	1	.616**	.592**	.749**	.611**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.12	Pearson Correlation	.616**	1	.700**	.520**	.408**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.13	Pearson Correlation	.592**	.700**	1	.563**	.524**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.14	Pearson Correlation	.749**	.520**	.563**	1	.759**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Y.15	Pearson Correlation	.611**	.408**	.524**	.759**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
Kinerja_Y	Pearson Correlation	.856**	.673**	.702**	.766**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110



Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	28

Reliabilitas Motivasi (X_2)

Reliability Statistics

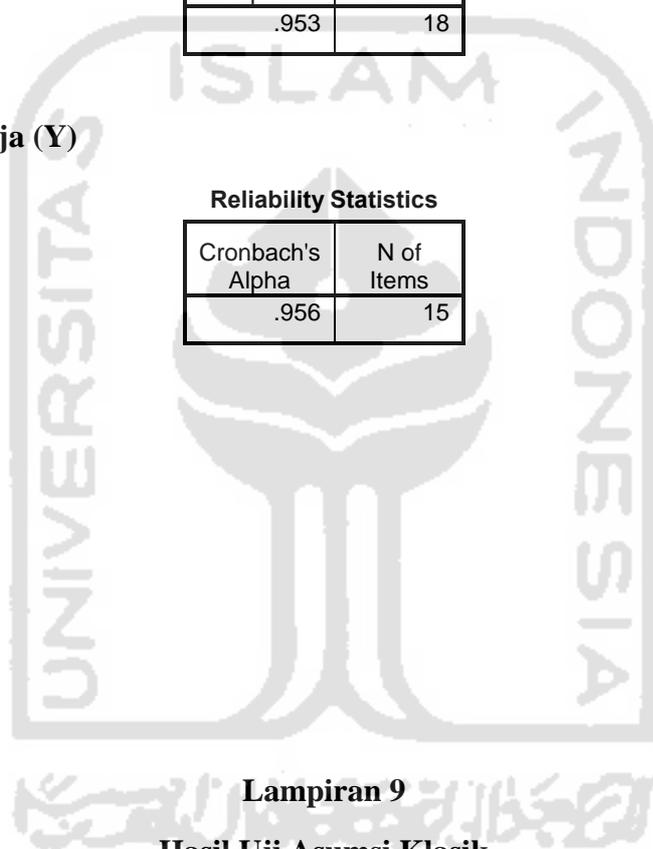
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	7

Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	18

Reliabilitas Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15



Lampiran 9
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.59286108
	Absolute	.120
	Positive	.120

Most Extreme Differences	Negative	-0.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.384	5.220		6.970	.000		
QWL_X1	-.079	.081	-.153	-.972	.334	.267	3.741
Motivasi_X2	.636	.254	.318	2.506	.014	.410	2.440
KepuasanKerja_Z	.298	.131	.393	2.276	.025	.222	4.506

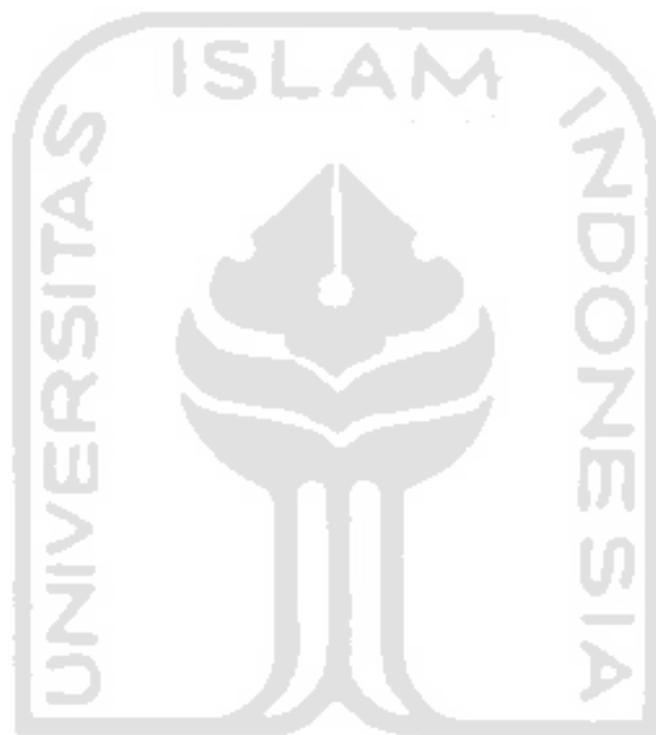
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.509	1.477		1.698	.092
QWL_X1	-.011	.023	-.092	-.489	.626
Motivasi_X2	.031	.072	.065	.429	.668
KepuasanKerja_Z	.009	.037	.048	.231	.818

a. Dependent Variable: Lnei2



Lampiran 10
Analisis Kuantitatif

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RataRataMotivasi, RataRataQWL ^b		Enter

a. Dependent Variable: RataRataKepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.774	.315419

a. Predictors: (Constant), RataRataMotivasi, RataRataQWL

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.319	2	18.660	187.553	.000 ^b
Residual	10.645	107	.099		
Total	47.964	109			

a. Dependent Variable: RataRataKepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), RataRataMotivasi, RataRataQWL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.039	.214		-.181	.856
RataRataQWL	.663	.068	.626	9.784	.000
RataRataMotivasi	.329	.065	.321	5.022	.000

a. Dependent Variable: RataRataKepuasanKerja

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RataRataMotivasi, RataRataQWL ^b		Enter

a. Dependent Variable: RataRataKinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.265	.251	.523258

a. Predictors: (Constant), RataRataMotivasi, RataRataQWL

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.540	2	5.270	19.248	.000 ^b
Residual	29.296	107	.274		
Total	39.837	109			

a. Dependent Variable: RataRataKinerja

b. Predictors: (Constant), RataRataMotivasi, RataRataQWL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.412	.355		6.799	.000
RataRataQWL	.090	.112	.093	.801	.425
RataRataMotivasi	.415	.109	.445	3.816	.000

a. Dependent Variable: RataRataKinerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RataRataKepuasanKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: RataRataKinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.248	.524177

a. Predictors: (Constant), RataRataKepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.162	1	10.162	36.987	.000 ^b
	Residual	29.674	108	.275		
	Total	39.837	109			

a. Dependent Variable: RataRataKinerja

b. Predictors: (Constant), RataRataKepuasanKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.686	.307		8.742	.000
	RataRataKepuasanKerja	.460	.076	.505	6.082	.000

a. Dependent Variable: RataRataKinerja

Lampiran 11

Surat Keterangan dari PT. Krakatau Information Technology

