

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PEGADAIAN
KANTOR CABANG KUALA
SIMPANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : MARWAH AZZAHRA
NPM : 1805160581
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 September 2022, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MARWAH AZZAHRA
N P M : 1805160581
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANTOR CABANG KUALA SIMPANG

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JURIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(EFRI KURNIA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MARWAH AZZAHRA
N P M : 1805160581
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN WORK
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PEGADAIAN KANTOR CABANG KOTA KUALA SIMPANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

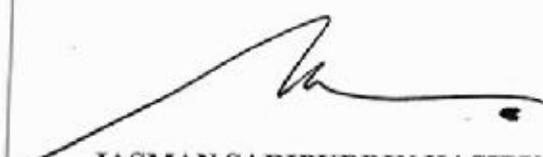

RINI ASTUTI, SE., MM

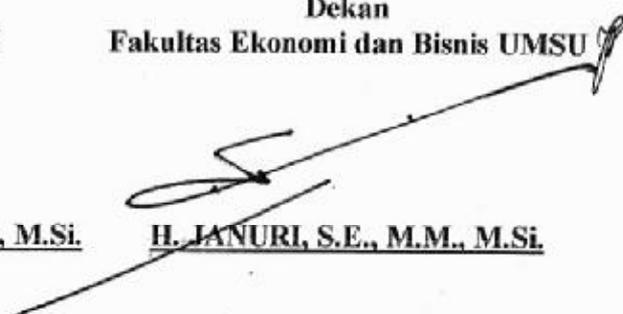
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Marwah Azzahra
NPM : 1805160581
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Rini Astusti, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Quality of Work Life dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kota Kuala Simpang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki identifikasi masalah, begitu juga dengan alasan masalahnya, sesuaikan kembali dengan perintah.	5/8-22	Ri
Bab 2	Perbaiki sistematika penulisan bab 2 kembali perintah sudah benar.	19/8-22	Ri
Bab 3	- Perhatikan instruksi kembali nomor pengisian yg tidak lengkap tambahkan uji validasi & reliabilitas.	23/8-22	Ri
Bab 4	Jelaskan hasil penelitian, mulai dari penyusunan uji pascad & limitasi, serta diperbaharui tambahkan referensi yg mendukung.	26/8-22	Ri
Bab 5	Kesimpulan di isi dengan hasil penelitian yg dihasilkan, berikan saran bagi PT. Pegadaian terkait variabel yg kamu teliti.	5/9-22	Ri
Daftar Pustaka	Seluruh referensi harus tercantum di daftar pustaka, gunakan sumber yang kredibel.	9/9-22	Ri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	13/9-22	Ri

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 13 September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

RINI ASTUSTI, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MARWAH AZZAHRA
NPM : 1805160581
Konsentrasi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. September 2022

Pembuat Pernyataan



MARWAH AZZAHRA

NB :

- Surat Pemyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANTOR CABANG KOTA KUALA SIMPANG

Marwah Azzahra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Marwahazzahra26@gmail.com

Quality Of Work Life adalah latihan manajemen yang ditujukan untuk menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi seluruh karyawan agar dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian sasaran organisasi. *Work Engagement* adalah kondisi dimana karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan PT. pegadaian kantor cabang Kuala Simpang. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi, yaitu apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik dijadikan sampel semua. Kemudian teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi, melakukan dokumentasi dan melakukan penyebaran angket. Dan menganalisis data dengan menganalisis regresi linear berganda, melakukan uji asumsi klasik, dan melakukan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah *quality of work life* dan *work engagement* berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang.

Kata Kunci : *Quality of Work Life, Work Engagement, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PEGADAIAN KANTOR CABANG KOTA KUALA SIMPANG

Marwah Azzahra

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Marwahazzahra26@gmail.com

Quality of Work Life is a management exercise aimed at creating a work culture that is able to motivate all employees to develop themselves and make an optimal contribution to the achievement of organizational goals. Work Engagement is a condition where employees have an attachment to their work that makes their minds positive with the emergence of high morale, feeling proud of their work, and fully concentrating on their work. This study aims to determine the effect of quality of work life and work engagement on the performance of employees of PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang. The research method used by the researcher is a quantitative method. The sampling technique in this study uses the population research method, that is, if the total population is less than 100, it is better to use all of the samples. Then the data collection techniques in this study were by observing, documenting and distributing questionnaires. And analyze the data by analyzing multiple linear regression, testing classical assumptions, and testing hypotheses. The results of this study are the quality of work life and work engagement have an effect on the performance of employees of PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang.

Keywords: Quality Of Work Life, Work Engagement, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang”. Skripsi ini ditulis untuk melengkapi tugas akhir dan bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan, motivasi, arahan dan bimbingan dari banyak pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam membantu, membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis. Dengan ini , penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. M.Elfi Azhar M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Kelas Manajemen K Pagi Stambuk 2018/2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen selaku pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu penerangan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh pihak responden dan informan yang telah meluangkan waktu dan ilmunya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih juga kepada sepupu –sepupu penulis Balqis, Aden dan Mira yang telah mendukung, dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Cemer, Nida dan Sitik yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada Teman penulis Ummi dan Dena yang telah banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa dengan sepenuh penghormatan Kepada alm. Bapak saya Ajmain Husin dan Ibu tercinta saya Khairani yang sangat saya sayangi dan cintai. Serta kakak dan abang – abang tercinta terimakasih atas doa, kasih sayang, cinta yang tulus dan ikhlas serta doa yang selalu mengiringi pada setiap langkah saya dan senantiasa memberikan bantuan baik secara moral maupun materal demi lancarnya penulisan skripsi ini. Semoga segala bantuan amal kebaikan yang telah diberikan mendapat bantuan yang setimpal dari Allah SWT. Tak ada gadinng yang tak retak, tak ada manusia yang luput dari kesalahan.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi teknik penulisannya maupun dari segi pembahasannya. Karena itu, kritikan dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Besar harapan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, 10 Spetember 2022

Marwah Azzahra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 <i>Quality Of Work Life</i>	13
2.1.3 <i>Work Engagement</i>	17
2.2 Kerangka Konseptual	21
2.2.1 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.2.2 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.2.3 Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3 Hipotesis.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN	26
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Definisi Operasional.....	26
3.2.1 Kinerja Karyawan.....	26
3.2.2 <i>Quality Of Work Life</i>	27
3.2.3 <i>Work Engagement</i>	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.3.1 Tempat.....	28

3.3.2 Waktu Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1 Populasi	29
Sumber : karyawan pegadaian.....	30
3.4.2 Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1 Observasi	31
3.6 Teknik Analisis Data	36
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3 Uji Hipotesis	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	40
4.1.2 Deskriptif Identifikasi Responden	40
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.2 Analisis Data	45
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	47
4.2.3 Uji Hipotesis	51
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	53
4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB 5 PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3. 2 Jumlah Populasi	30
Tabel 3. 3 Skala Likert	31
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Quality of Work Life	33
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel Work Engagement	33
Tabel 3. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas	35
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Quality of Work Life	42
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Engagement	43
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Data.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji F (simultan)	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji T (parsial)	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar 2. 2 Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karywan.....	23
Gambar 2. 3 Pengaruh Quality of Work Life dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar 4. 1 Uji Normal Uji Probability Plots.....	47
Gambar 4. 2 Plot of Regression Standarized Residual	48
Gambar 4. 3 Hasil Scatterplot Heteroskedasitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi mempunyai beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting tersebut adalah sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dirasakan sangat penting dalam suatu perusahaan selain modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, maka hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya secara cepat.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin memertahankan tenaga kerja yang produktif.

Didalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan

efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena akan menjadi keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena, semakin baik kinerja karyawan tersebut maka perusahaan tersebut akan semakin membaik. Sebuah system pendekatan yang digunakan untuk melakukan negosiasi dengan para

serikat pekerja, sebagai bentuk usaha management dalam memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga dapat membentuk hubungan kerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Quality Of Work Life*.

Quality Of Work life juga merupakan sebuah indicator yang digunakan management dalam memberikan sudut pandang yang membahas tentang manusia, pekerjaan dan organisasi. sehingga membuat sebuah komponen tentang *Quality Of Work Life* diantaranya adalah: Kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya peran karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan yang tepat terutama masalah yang menyangkut pekerjaan, karier, gaji dan posisi karyawan dalam perusahaan. Sangat penting untuk di ketahui bahwa *Quality Of Work Life* tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan, akan tetapi memanusiakan lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat sebagai manusia.

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, serta ketidak hadiran dan keluarnya pegawai. Apa bila tidak terpenuhinya suatu tuntutan pegawai setiap instansi atau organisasi akan membuat pegawai tersebut menurun produktivitasnya dalam bekerja sehingga banyak pegawai yang lebih memilih untuk keluar dari pekerjaanya. inilah bukti bahwa sangat berpengaruhnya *Quality Of work Life* dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penjelasan mengenai ketidak hadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban yang sangat berbeda artinya. Ketidak hadiran lebih spontan sifatnya dan dengan

demikian kurang mencerminkan ketidak puasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan, perilaku ini sangat mencerminkan ketidak puasan bekerja dalam suatu instansi atau organisasi yang membuatnya keluar dari instansi tersebut. Sehingga di mana dibutuhkan sebuah sistem evaluasi untuk melihat dan mengukur bagaimana hasil kinerja dari setiap pegawai serta kepuasan yang telah didapat oleh pegawai tersebut.

Selain *Quality of Work Life*, *Work Engagement* juga menjadi faktor kinerja karyawan. Karyawan yang ikut terlibat pada suatu kegiatan diorganisasinya disebut dengan keterikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan keseluruhan baik secara kognitif maupun emosi (Irmawati & Wulandari Kn, 2017). Keterlibatan karyawan pada pekerjaannya ini juga merupakan konsep dari *work engagement* keterikatan kerja bahwa individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan dedikasi yang kuat dalam bekerja. Maka karyawan yang dirinya terlibat atau ikut terlibat akan merasa dirinya mempunyai peran penting dan dibutuhkan dalam organisasi, sehingga adanya dukungan dari sisi psikologis serta fisik ini berpengaruh pada keterikatan pekerjaan karyawan terhadap organisasinya. Konsep *work engagement* ini sudah berkembang sejak lama dan diakui menjadi faktor utama yang diperlukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya keterikatan ini karyawan akan merasa antusias dan membawa pengaruh positif bagi organisasi tempat karyawan bekerja.

PT. Pegadaian adalah anak perusahaan dari bank rakyat indonesia yang bergerak di tiga jenis bisnis yaitu, pembiayaan, emas, dan aneka jasa. PT. Pegadaian juga mempunyai tujuan untuk mencegah rentenir, ijon dan pinjaman

yang tidak wajar, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil dan untuk mendukung program pemerintah dalam bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan dengan metode wawancara dimana dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian dinilai sudah baik akan tetapi masih ada yang kurang memenuhi harapan perusahaan. Seperti adanya perselisihan paham antara karyawan dan kurangnya solidaritas dari karyawan sehingga mengakibatkan keterlambatan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga masih ada karyawan yang menunda – nunda pekerjaan seperti penyerahan laporan pelelangan barang yang dilakukan setiap bulan tidak tepat waktu yang diakibatkan dari kurangnya rasa tanggung jawab terhadap *deadline* pekerjaan sehingga pekerjaannya menumpuk dan membuat pekerjaan yang dihasilkan kurang memberikan hasil yang maksimal. Laporan pelelangan barang gadai dilakukan setiap bulannya dan banyaknya jumlah lelang tergantung dari banyaknya jumlah jatuh tempo barang nasabah yang tidak dibayar. Salah satu permasalahan lainnya adalah adanya karyawan yang menyepelkan janji terhadap nasabah yang ingin mengajukan pembiayaan di PT. Pegadaian. Lalu manajemen waktu juga masih belum profesional seperti waktu masuk dan pulang kerja tidak teratur.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan organisasi membuat berkurangnya suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuannya.
2. Rendahnya tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan yang membuat hasil pekerjaan tidak maksimal.
3. Kurangnya manajemen waktu dalam perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ada beberapa yang menjadi batasan yang akan di teliti, yang bertujuan untuk memfokuskan pada masalah dalam penelitian. Yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yaitu sebagai variabel terikat (Y), sedangkan pada *Quality Of Work Life* dan *Work Engagement* adalah variabel bebas (X) pada PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terdapat pada penelitian tersebut, adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan diatas, adapun tujuan-tujuan yang di ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian pada proposal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta perkembangan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat untuk perusahaan dan sebagai evaluasi untuk terus memperbaiki *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* perusahaan.

- b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi program studi Manajemen serta menjadi

bahan bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain .

c. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan penulis mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan sekaligus referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “*Job Performance* atau *Actual Performance*” yang diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi,. Kinerja pegawai adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014)

Menurut (Astuti & Suhendri, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kemudian menurut (Siswadi et al., 2021) kinerja merupakan hasil kerja atau karya

yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha.

Selanjutnya menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Astuti & Prayogi, 2018)

Dari beberapa pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang telah diberikan kepadanya yang dinilai berdasarkan standar hasil kerja dan target yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut (Chairunnisah et al., 2021) penilaian kinerja berperan dalam pengambilan keputusan :

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Rekrutmen dan seleksi
- c. Pelatihan dan pengembangan
- d. Perencanaan dan pengembangan karir
- e. Program kompensasi

- f. Hubungan internal karyawan
- g. Penilaian potensi karyawan

Menurut (Haryono, 2018) penilaian kinerja diawali dengan pengumpulan data kinerja para karyawan selama masa evaluasi kinerja berlangsung. Pengumpulan data melalui observasi tentang apa kegiatan yang dilakukan para karyawan selama masa evaluasi berlangsung. Kemudian penilai mulai mengobservasi apa yang dilakukan karyawan dan membandingkannya dengan standart kinerja karyawan yang berlaku. Penilai dapat melakukan observasi dengan cara mencatat hasil observasi karyawan dan harus dibuktikan dengan dokumentasi yang akurat.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Akbar, 2018) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Selanjutnya dukungan yang diterima yang didapatkan dari pimpinan perusahaan. Faktor selanjutnya hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan faktor yang terakhir adalah keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sementara itu menurut (Sutrisno, 2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif.

2.1.1.4 Indikator

Mathis dan Jackson(2016) mengemukakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Keandalan

Merupakan suatu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dinyatakan dengan supervisi minimum.

2. Kehadiran

Merupakan seseorang yang memiliki keyakinan diri akan masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Kemampuan kerjasama

Merupakan keterampilan seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun orang dalam melakukan pekerja atau tugas yang telah ditetapkan perusahaan sehingga tercapai hasil yang diinginkan perusahaan.

4. Kualitas

Merupakan kepatuhan terhadap prosedur, disiplin dan dedikasi.

5. Kuantitas

Merupakan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan didasarkan dalam istilah seperti jumlah, unit, siklus dan aktivitas yang diselesaikan, diukur dari persepsi pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan berupa aktivitas yang telah dikerjakan berupa hasil.

Adapun Indikator dari kinerja kerja menurut (Bachtiar, 2012) sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil, yang dimaksudkan ialah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan juga dengan jumlah keluaran yang dihasilkan

2. Kualitas dari hasil, yang dimaksud dengan kualitas ialah mutu, berarti mutu yang harus dihasilkan antara baik atau tidak.
3. Ketepatan waktu dari hasil, adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan pada saat jam kerja
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kolaborasi yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama

2.1.2 *Quality Of Work Life*

2.1.2.1 *Pengertian Quality Of Work Life*

Quality of Work Life (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Menurut (Magdalena et al., 2022) *Quality of work life* merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelolah sumber daya manusia dan berbagai proses kerja yang di pandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh

Quality of work life merupakan hubungan pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan, *quality of work life* antara kesejahteraan karyawan berbanding terbalik dengan kepuasan kerja, dimana kesejahteraan karyawan lebih penting dan di perhatikan dibandingkan kepuasan kerja (Bismala, 2020). Ada dua jenis sudut pandang mengenai *quality of work life* pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi dan yang

kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Ammy & Mutholib, 2019).

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *quality of work life* adalah latihan manajemen yang ditujukan untuk menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi seluruh karyawan agar dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian sasaran organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Quality of Work Life*

Menurut (Bismala, 2020) *quality of work life* sangat berpengaruh dan pemimpin harus menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang *quality of work life* karyawannya. Adapun tujuan dari *quality of work life* untuk mempertahankan dan mendorong serta meningkatkan efektivitas dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Selain itu manfaat dari *quality of work life* adalah untuk menyediakan dukungan positif kepada sumber daya manusia (karyawan), dan juga untuk kepuasan dan motivasi kerja karyawan di perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Faktor – faktor yang mempengaruhi *quality of work life* menurut (Angelia & Soeharto, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Menjaln hubungan yang baik dengan rekan kerja
2. Menjaga hubungan sosial yang baik dengan atasan
3. Kesempatan berkarir
4. Reward dari atasan
5. Beban kerja
6. Kohesivitas kelompok

Selain faktor – faktor yang mempengaruhi *quality of work life* ada pula faktor yang di pengaruhi kualitas kehidupan kerja diantaranya :

1. Motivasi kerja
2. Kehadiran atau absensi
3. Tingkat stres kerja
4. Kinerja dan produktifitas
5. Kepuasan kerja

Selanjutnya menurut (Yuhista et al., 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life* antara lain :

1. Pengembangan karir
2. Lingkungan kerja
3. Partisipasi
4. Kesehatan kerja
5. Kompensasi / Reward

2.1.2.4 Indikator *Quality of Work Life*

Indikator dalam penerapan *quality of work life* adalah digunakan untuk memperbaiki komponen – komponen yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Adapun indikator – indikator dalam penerapan *quality of work life* menurut (Wahyuni et al., 2021) :

1. Pengembangan karir, contohnya perusahaan memberikan pendidikan atau pelatihan kepada karyawan untuk menambah ilmu dalam pengembangan karir dan perusahaan juga dapat mengadakan evaluasi kinerja dan promosi.
2. Kompensasi yang seimbang, maksudnya perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji atau tunjangan yang seimbang atau sesuai

dengan kinerja karyawan dan juga yang sesuai dengan keuangan perusahaan.

3. Jaminan pekerjaan, contohnya perusahaan memberikan dana pensiun, asuransi kesehatan, dan status pekerjaan yang jelas.
4. Sarana dan prasarana perusahaan, yaitu bukan hanya berupa suasana atau kenyamanan lingkungan kerja yang harus diperhatikan pimpinan untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan pimpinan juga harus memberikan program rekreasi atau liburan dan juga konseling kepada karyawan.
5. Keselamatan kerja, perusahaan harus menyediakan fasilitas –fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan untuk keselamatan kerja.
6. Penyelesaian masalah, perusahaan harus mempunyai program dimana karyawan dapat menyampaikan keluhan kesah atau suka duka selama bekerja di perusahaan dan karyawan mendapatkan arahan atas keluhannya.
7. Hubungan komunikasi, pimpinan dan karyawan harus menjalin hubungan komunikasi yang baik secara formal dan non formal untuk terciptanya hubungan kerja yang baik.

Sedangkan menurut Arya (2021) Indikator *quality of work life*:

- a. Kualitas kehidupan yang diberikan ke karyawan telah memberikan kesejahteraan terhadap karyawannya.
- b. Kualitas kehidupan yang diberikan ke karyawan dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi tersebut.
- c. Mengembangkan lingkungan kerja yang berkualitas.
- d. mendapatkan kompensasi yang layak.

2.1.3 Work Engagement

2.1.3.1 Pengertian Work Engagement

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *engagement* adalah keterlibatan atau keterikatan. *Work Engagement* menjadi sesuatu hal yang penting ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang biasa membuat karyawan harus mengikuti standar operasional perusahaan dimana dia bekerja, keterikatan yang terjadi di pekerjaan sebagai contoh karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya akan bersedia mengeluarkan seluruhnya untuk perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi. *Work engagement* adalah keberadaan karyawan dimana kondisi karyawan saat bekerja berada secara fisik, kognitif, emosional dan mental dalam mengekspresikan diri mereka secara positif pada saat bekerja (Prayogi & Fahmi, 2020)

Menurut (Karlina et al., 2019) *work engagement* merupakan konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Jadi penulis menyimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi dimana karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat *Work Engagement*

Work engagement yang dimiliki oleh karyawan mempunyai tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaat *work engagement* menurut (Sukoco et al., 2020) adalah:

Manfaat terbagi menjadi tiga yaitu :

- a. Kepuasan kerja, karyawan yang terikat pada perusahaan harus dapat memberikan sikap yang mencerminkan bahwa dia mencintai pekerjaannya maka dari itu dia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- b. *Intention to quit*, dengan adanya *work engagement* berarti karyawan sudah berkomitmen kepada diri sendiri untuk bertahan di dalam perusahaan tempat dia bekerja. Sehingga memperkecil kemungkinan untuk resign dari pekerjaannya.
- c. Komitmen organisasi, perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan pekerjaan dan harus berkomitmen antara satu dan yang lainnya.

Adapun tujuan dari *work engagement* adalah untuk menurunkan tingkat stres dan kecemasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut (A. B. Bakker et al., 2017) bahwa ada predictor yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan yaitu job resources dan personal resources

a. *Job resources*

Job resources merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi .job

demands yang berkaitan dengan tenaga dan aspek psikologi, kemudian memberikan efek pada keberhasilan kerja, dan memacu untuk terus belajar, serta mengembangkan diri secara mandiri

a. *Personal resources*

Personal resources adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan terfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya yang berdampak pada lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan dan kepuasan hidup. Alasannya adalah karena semakin tinggi *personal resources* seseorang, semakin besar rasa percaya diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang ingin dilakukan. Individu sangat termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi (A. B. Bakker et al., 2017).

Selanjutnya faktor – faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut (Insan et al., 2021) terbagi menjadi dua yaitu :

- a. *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan, keluarga, teman dan lainnya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Jika karyawan dapat melakukan *work life balance* antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan membuat karyawan lebih dapat menempatkan diri saat sedang bekerja maupun saat di luar pekerjaan.
- b. Insentif adalah upah selama kita melakukan pekerjaan baik berupa insentif financial maupun insentif non financial.

2.1.3.4 Indikator *Work Engagement*

Indikator *work engagement* adalah suatu variabel – variabel yang digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan karyawan dalam berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional atau pun intelektual pada perusahaan tertentu, sehingga dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk melakukan perubahan baik.

Adapun indikator *work engagement* menurut (Handoyo & Setiawan, 2017) terbagi menjadi tujuh adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan, karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, inovasi dan dapat berkomunikasi dengan fleksibel untuk dapat menjalin hubungan kepada karyawan sehingga terciptanya kinerja yang tinggi.
- b. Tim dan hubungan rekan kerja, rekan kerja yang baik maka berdampak baik pula bagi rekan kerja yang lainnya dalam melakukan suatu pekerjaan.
- c. Lingkungan kerja, dengan terpenuhinya sarana dan prasarana dalam lingkungan pekerjaan membuat karyawan dapat lebih fokus untuk melakukan pekerjaan.
- d. Pelatihan dan pengembangan karir, karyawan mengharapkan kualitas kehidupan yang lebih baik dari hari ini maka dari itu diperlukanlah pelatihan dan pengembangan karir agar karyawan diberikan kesempatan untuk menambah wawasan tentang pekerjaannya.
- e. Kompensasi, pemberian kompensasi berupa gaji dan juga pemberian penghargaan akan membuat karyawan lebih percaya diri dalam bekerja dalam perusahaan.

- f. Kebijakan organisasi, untuk menyeimbangkan kehidupan karyawan kebijakan organisasi berupa peraturan kerja harus bersifat fleksibel dan juga memberikan kebebasan kepada karyawan dalam berekspresi di pekerjaannya.
- g. Kesejahteraan kerja, perusahaan harus menyediakan tempat kerja yang nyaman sehingga karyawan mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja.

Kemudian indikator *work engagement* menurut (Schaufeli et al., 2006) dapat diukur dengan tiga indikator yaitu Vigor, Dedication, Absorption penjelasannya sebagai berikut:

- a. *Vigor* (semangat), dapat dikatakan sebagai tingkat energi yang tinggi atau ketahanan mental yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan dimana seseorang mempunyai kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik dan semaksimal mungkin serta selalu optimis dalam melakukan pekerjaannya.
- b. *Dedication* (dedikasi), merupakan pengabdian atau pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu yang dilakukan oleh seorang karyawan demi keberhasilan perusahaan tempat dia bekerja.
- c. *Absorption* (penyerapan), suatu proses atau cara karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.

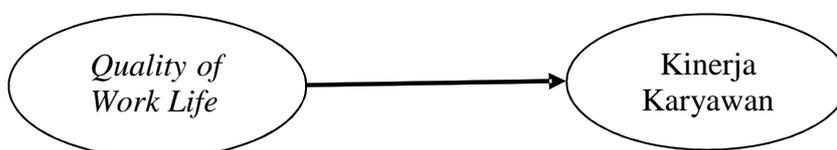
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan antara teori – teori yang ada dalam suatu penelitian yang di pergunakan untuk pedoman penulis dalam menyusun sistematis penelitian yang dilakukan penulis.

2.2.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work Life merupakan salah satu aspek dalam perusahaan yang patut mendapat perhatian perusahaan. (Soetjipto, 2017) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Apabila kondisi kehidupan kerja mampu membangkitkan semangat kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Penelitian oleh (Farmi et al., 2021) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ammy & Mutholib, 2019) menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, *Quality of Work Life*, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Simultan dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.



Gambar 2. 1

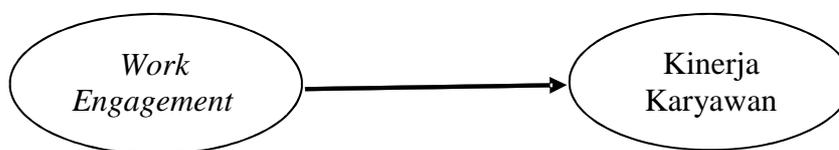
Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan terletak pada *work engagement* yang terjadi dalam pekerjaannya (Lewinci & H.Mustamu, 2016) Dengan adanya *work engagement*, instansi dapat mengetahui rasa bangga dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan. Dari penjelasan tersebut bahwa *work*

engagement memberikan pengembangan terhadap diri karyawan menjadi positif saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti berikut: Penelitian (Manalu et al., 2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Penelitian yang dilakukan (Qodariah, 2019) bahwa *Work engagement* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia dapat ditingkatkan dengan memperbaiki *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Erika, 2021) bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.



Gambar 2. 2

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

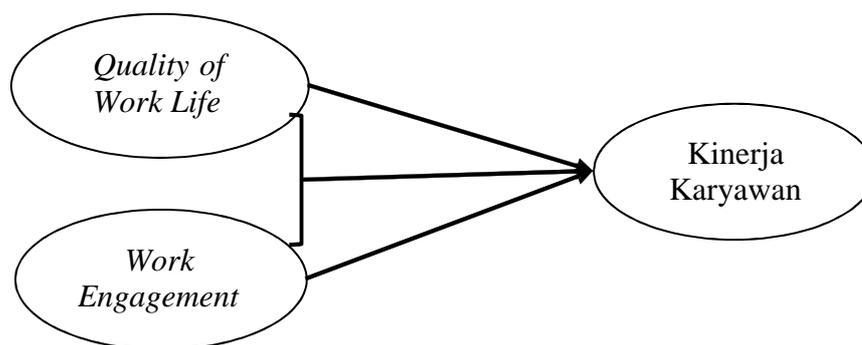
2.2.3 Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan antara pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan oleh (Farmi et al., 2021) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ammy & Mutholib, 2019) menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, *Quality of Work Life*, Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh Simultan dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Dan juga penjelasan dari (Manalu et al., 2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Penelitian yang dilakukan (Qodariah, 2019) bahwa *Work engagement* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia dapat ditingkatkan dengan memperbaiki *work engagement*.

Maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* dan *work engagement* berpengaruh dalam kinerja karyawan dimana dibuktikan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu (Dewi et al., 2020) bahwa *quality of work life* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Quality of work life* dan *work engagement* berbanding lurus dimana jika *quality of work life* meningkat maka *work engagement* meningkat juga, begitu pula jika *quality of work life* menurun maka *work engagement* menurun juga.



Gambar 2. 3

Pengaruh Quality of Work Life dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan hal yang telah diungkapkan sebelumnya, maka hipotesis penulis rumuskan sebagai berikut: "Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Sim pang" yang akan dibuktikan dengan:

H1 : Ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh signifikan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Ada pengaruh simultan *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang dilaksanakan berdasarkan pengamatan perilaku terhadap subjek dan objek yang akan diteliti dan berdasarkan perkataan lisan. Menurut (Abdullah, 2015) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional dapat memberikan batasan pada penelitian serta memudahkan dalam menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti dan menggunakan indikator yang ada didalamnya. Definisi operasional adalah sebagai petunjuk untuk mengukur suatu variabel dalam penelitian.

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu pencapaian yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dinilai berdasarkan standar hasil kerja dan target yang telah ditentukan.

Indikator kinerja menurut Bachtiar (2012):

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Kehadiran.
- e. Kerjasama.

3.2.2 *Quality Of Work Life*

Quality of work life merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasi dan juga menghubungkan potensi dari sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja di dalam organisasi sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun anggota secara serentak ataupun berkeseimbangan.

Arya (2021) Indikator *quality of work life*:

- a. Kualitas kehidupan yang diberikan ke karyawan telah memberikan kesejahteraan terhadap karyawannya.
- b. Kualitas kehidupan yang diberikan ke karyawan dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi tersebut.
- c. Mengembangkan lingkungan kerja yang berkualitas.
- d. mendapatkan kompensasi yang layak.

3.2.3 Work Engagement

Work engagement kondisi dimana karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Indikator *work engagement* menurut (Schaufeli et al., 2006) :

- a. *Vigor* (Semangat)
- b. *Dedication* (Dedikasi)
- c. *Absorption* (Penghayatan)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung ke lapangan, yaitu PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang yang beralamat di Jl. Cut Nyak Dhien No. 20, Kota Kuala Simpang, Kab. Aceh Tamiang 24475.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis mulai awal bulan Maret 2022 sampai akhir bulan September 2022. Rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				juni				juli				Agustus				Septe mber		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■	■	■																				
2	Penyusunan Skripsi				■	■	■	■	■															
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■											
4	Seminar Skripsi													■										
5	Perbaikan/ Acc Skripsi														■	■								
6	Pengolahan Data															■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■			
8	Bimbingan Skripsi																				■	■		
9	Sidang Meja Hijau																						■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh individu, gejala atau seluruh kejadian ataupun seluruh unit yang ingin diteliti. Adapun yang menjadi populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. pegadaian kantor cabang kuala simpang yang berjumlah 30 orang.

Tabel 3. 2
Jumlah Populasi

No	Bagian / Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan cabang	1 Orang
2	Penaksir	4 Orang
3	Kasir	4 Orang
4	Penyimpanan	4 Orang
5	Sales Marketing	13 Orang
6	Costumer Service	4 Orang
Jumlah		30 Orang

Sumber : karyawan pegadaian

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin di teliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh , apabila jumlah subyek yang dijadikan populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Abdullah, 2015). Dari jumlah populasi yang penulis teliti hanya terdapat 30 orang, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 100% karyawan yang ada di PT. pegadaian kantor cabang kuala simpang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Observasi adalah cara yang digunakan untuk melihat langsung dan mempelajari langsung suatu hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Metode ini dilakukan penulis agar memperoleh data tentang profil singkat, sejarah, dan penilaian kinerja karyawan.

3.5.3 Angket

Teknik ini memberikan pertanyaan yang dipersiapkan sebelumnya secara tertulis dan menyebarkan angket tersebut disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Tabel 3. 3

Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban bisa diberikan skor. Sangat

setuju diberikan skor 5, setuju diberikan skor 4, kurang setuju 3, tidak setuju diberikan skor 2, dan sangat tidak setuju diberikan skor 1. Dalam hal ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah karyawan pada PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian menggunakan teknik analisis product moment guna menghitung menggunakan rumus sebagai berikut (Abdullah, 2015) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel penelitian

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Apabila r_{hitung} validitasnya lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif maka hasilnya valid. Akan tetapi apabila r_{hitung} validitasnya lebih kecil dari r_{tabel} maka hasilnya tidak valid.

Tabel 3. 4

Nilai r hitung Variabel Quality of Work Life

X1	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,604	0,361	Valid
X1.2	0,800	0,361	Valid
X1.3	0,839	0,361	Valid
X1.4	0,780	0,361	Valid
X1.5	0,705	0,361	Valid
X1.6	0,717	0,361	Valid
X1.7	0,657	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa variabel Variabel *Quality of Work Life* dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa 7 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 5

Nilai r hitung Variabel Work Engagement

X2	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,805	0,361	Valid
X2.2	0,619	0,361	Valid
X2.3	0,792	0,361	Valid
X2.4	0,629	0,361	Valid
X2.5	0,793	0,361	Valid
X2.6	0,871	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ t tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa 6 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 6

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Y	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,752	0,361	Valid
Y2	0,751	0,361	Valid
Y3	0,821	0,361	Valid
Y4	0,811	0,361	Valid
Y5	0,765	0,361	Valid
Y6	0,882	0,361	Valid
Y7	0,735	0,361	Valid
Y8	0,747	0,361	Valid
Y9	0,505	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.6 diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ t tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa 9 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama, setiap alat pengukurseharusnya memiliki kemampuan membartikan hasil pengukuran yang konsisten (Abdullah, 2015). Menguji reliabilitas adalah dengan teknik *Alpha Cronchbach*. Menurut

(Abdullah, 2015) rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus Alpha Cronchbach (Abdullah, 2015) yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

r_{11} : Koefisien reliabilitas alpha

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_b$: Jumlah varians butir

σ^2_t : Varian total

Setelah diperoleh r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrument reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrument tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mempermudah menghitung validitas dan reliabilitas angket akan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*). Program SPSS yang digunakan adalah SPSS v24.0 *for windows*.

Tabel 3. 7

Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
1.	<i>Quality of Work Life</i>	0,821	7	Reliabel
2.	<i>Work Engagement</i>	0,871	6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,914	9	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dinyatakan bahwa nilai Alpha Cronbach > rtabel, dimana berdasarkan tabel reliability tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada angket ini adalah valid.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara dalam memudahkan saat pengolahan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah dibaca. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan ialah untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang.

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Bentuk analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : *Quality of Work Life*

X_2 : *Work Engagement*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka penulis melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas sangat perlu untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya kolerasi antara variabel independen dan jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinieritas. Beberapa cara untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain :

- Nilai kolerasi mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Variance Imflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10
- Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada koefisien kolerasi simultan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas antara lain dengan cara melihat hasil perhitungan antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol (0)
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudia menyempit dan melebur kembali
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui keabsahan melalui peramalan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$Fh \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

Dimana :

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R^2 = Determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya subjek penelitian

Untuk dapat menolak H_0 dan H_1 , pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F_{hitung} . Jika $\rho \leq 0.05$, maka H_0 ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh di antara variabel yang lain. Jika probabilitas t hitung $\rho \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, tetapi jika probabilitas t hitung $\rho \geq 0,005$ maka diterima. H_0 ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Siahaan & Bahri, 2019). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 24 pernyataan, yaitu, 8 pernyataan untuk variabel *Quality of Work Life* (X1), 6 pernyataan untuk variabel *Work Engagement* (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket ini diberikan kepada responden melalui *Hard copy*, dengan jumlah responden dan jumlah sampel 30 orang.

Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert, kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS 24. Setiap responden menjawab dengan skor tertinggi 5 poin dan skor terendah 1 poin.

4.1.2 Deskriptif Identifikasi Responden

Deskriptif identifikasi responden dalam penelitian ini menjelaskan pengumpulan data yang diperoleh peneliti dari hasil angket yang telah dibagikan dan diisi oleh responden dengan jumlah responden berjumlah 30 karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki-laki	16	53.3	53.3	53.3
	perempuan	14	46.7	46.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini adalah 15 karyawan, dan responden perempuan sebanyak 14 orang dari total keseluruhan 30 karyawan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2

Responden berdasarkan usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-25 tahun	4	13.3	13.3	13.3
	26-30 tahun	8	26.7	26.7	40.0
	31-35 tahun	10	33.3	33.3	73.3
	36-40 tahun	6	20.0	20.0	93.3
	>40 tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 dengan jumlah responden 30 orang, sebanyak 4 responden berusia 20-25 tahun, sebanyak 8 responden berusia 26-30 tahun, sebanyak 10 responden berusia 31-35 tahun, dan sebanyak 2 responden berusia >40 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu *Quality of Work Life* (X1), *Work Engagement* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

4.1.3.1 Variabel Quality of Work Life

Tabel 4. 3

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Quality of Work Life

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	12	40.0	17	56.7	0	0	0	0	1	3.3
2	Pernyataan 2	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0
3	Pernyataan 3	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0
4	Pernyataan 4	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0
5	Pernyataan 5	9	30.0	19	63.3	2	6.7	0	0	0	0
6	Pernyataan 6	13	43.3	11	36.7	6	20.0	0	0	0	0
7	Pernyataan 7	15	50.0	12	40.0	3	10.0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2022

Pada table 4.3 dapat dilihat bahwa 56.7% karyawan setuju bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawan. Pada pernyataan kedua juga dapat dilihat bahwa 63.3% karyawan setuju bahwa waktu pemberian gaji pada seluruh karyawan pada perusahaan sudah baik. Kemudian pernyataan ketiga 63.3% karyawan setuju bahwa kenyamanan di tempat bekerja secara umum sudah memuaskan, lalu pernyataan keempat 60.0 % karyawan setuju bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan suda cukup lengkap.

Selanjutnya pernyataan kelima 73.3 % karyawan setuju bahwa karyawan bebas berinisiatif dalam menyelesaikan tugas mereka. Setelah itu pernyataan keenam dapat dilihat 63.3 % karyawan setuju bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan pengembangan karir bagi setiap karyawan, lalu pada pernyataan ketujuh terdapat 43.3 % karyawan sangat setuju dengan peralatan dan perlengkapan kantor sebagai penunjang pekerjaan karyawan. Dan yang terakhir pada pernyataan kedelapan terdapat 50 % karyawan sangat setuju bahwa para karyawan merasa lingkungan tempat mereka bekerja telah memadai dan jam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

4.1.3.2 Variabel Work Engagement

Tabel 4. 4

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Engagement

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0		0
2	Pernyataan 2	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0
3	Pernyataan 3	8	26.7	21	70.0	1	3.3	0	0	0	0
4	Pernyataan 4	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
5	Pernyataan 5	8	26.7	22	73.3	0	0	0	0	0	0
6	Pernyataan 6	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2022

Pada table 4.4 dapat dilihat bahwa 70.0% karyawan setuju bahwa para karyawan penuh antusias (semangat) dalam melakukan pekerjaannya. Pada pernyataan kedua juga dapat dilihat bahwa 60.0% karyawan setuju bahwa ketika

bangun pagi, para karyawan merasa sangat bersemangat untuk segera pergi ke tempat mereka bekerja. Kemudian pernyataan ketiga 70.0% karyawan setuju bahwa para karyawan memandang pekerjaan mereka penting dan berguna, lalu pernyataan keempat 70.0 % karyawan setuju bahwa para karyawan bangga dengan pekerjaannya. Selanjutnya pernyataan kelima 73.3 % karyawan setuju bahwa para karyawan merasa puas ketika mereka bekerja secara serius. Setelah itu pernyataan keenam dapat dilihat 63.3 % karyawan setuju bahwa mereka terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
2	Pernyataan 2	8	26.7	21	70.0	1	3.3	0	0	0	0
3	Pernyataan 3	12	40.0	16	53.3	2	6.7	0	0	0	0
4	Pernyataan 4	14	46.7	14	46.7	1	3.3	1	3.3	0	0
5	Pernyataan 5	14	46.7	15	50.0	0	0	1	3.3	0	0
6	Pernyataan 6	18	60.0	11	36.7	0	0	1	3.3	0	0
7	Pernyataan 7	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0
8	Pernyataan 8	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0	0	0
9	Pernyataan 9	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2022

Pada table 4.5 dapat dilihat bahwa 66.7% karyawan setuju bahwa para karyawan mempunyai rencana kerja harian yang harus mereka kerjakan . Pada

pernyataan kedua juga dapat dilihat bahwa 70.0% karyawan setuju bahwa para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan rencana kerja harian mereka . Kemudian pernyataan ketiga 43.3% karyawan setuju bahwa para karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan tuntas, lalu pernyataan keempat 53.3 % karyawan setuju bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selanjutnya pernyataan kelima 46.7 % karyawan setuju bahwa hasil kerja mereka selesai tepat waktu sesuai target dari perusahaan. Setelah itu pernyataan keenam dapat dilihat 50.0 % karyawan setuju bahwa ketika bekerja, mereka memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, lalu pada pernyataan ketujuh terdapat 60.0 % karyawan sangat setuju ketika jam kerja, mereka berada di kantor, kecuali jika ada tugas di lapangan. Selanjutnya pada pernyataan kedelapan terdapat 53.3 % karyawan sangat setuju bahwa para karyawan datang dan kembali ke rumah sesuai jam yang telah ditentukan. Kemudian pada kesembilan terdapat 56.7 % karyawan setuju bahwa para karyawan mengikuti rapat yang diadakan di jam kerja maupun di luar jam kerja. Kemudian pada kesepuluh terdapat 50.0 % karyawan sangat setuju bahwa para karyawan melakukan kerja sama antar bidang untuk memudahkan dan mempercepat pekerjaan mereka.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear berganda dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen yaitu *Quality of Work Life* (X1) dan *Work Engagement* (X2) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Untuk Menguji Hipotesis yang menyatakan pengaruh *Quality of Work Life* (X1) dan *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil persamaan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	5,906		,412	,683
	Quail of work life (X1)	,677	,196	,521	3,457	,002
	Work Egageme (X2)	,688	,287	,362	2,397	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 2,436 + 0,677X_1 + 0,688X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta

Konstanta (α) = 2,436 hal ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel *Quality of Work Life* (X1) dan *Work Engagement* (X2) adalah 0, maka Kinerja (Y) pada karyawan PT. Pegadaian kantor cabang Aceh Tamiag Sebesar 2,436.

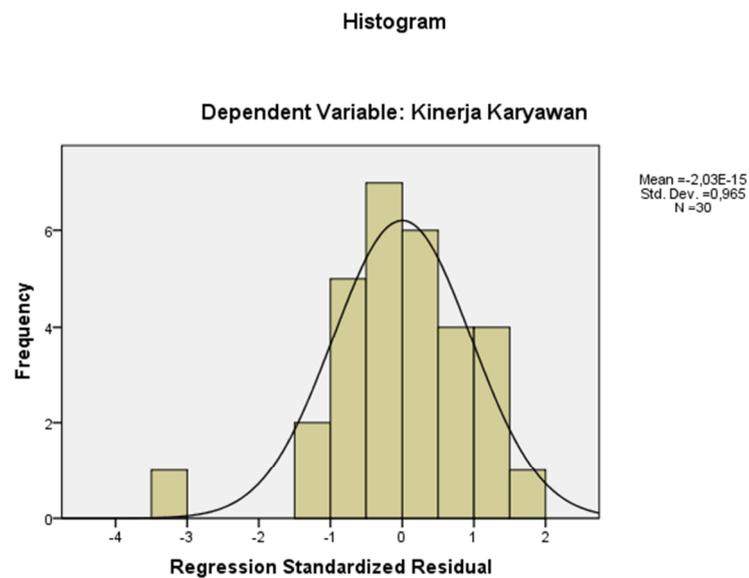
2. Koefisien regresi variable X1 sebesar 0,677 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Kualitas Kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,677 (67,7%)

3. Koefisien regresi variable X2 sebesar 0.688 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan *Work Engagement* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,688 (68.8%).

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi telah berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal artinya data sampel tersebut dapat mewakili populasi. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal



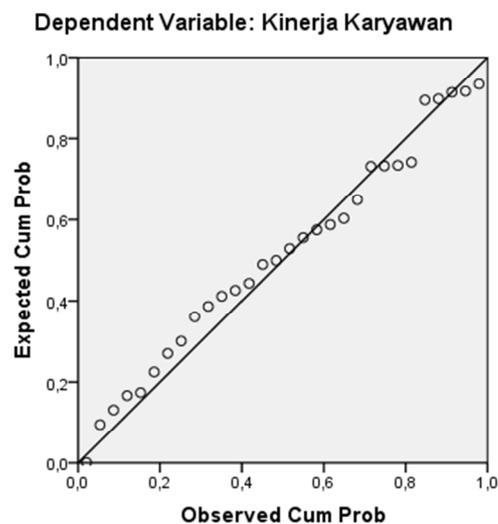
Gambar 4. 1

Uji Normal uji probability plots

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng seperti pada gambar, maka data berdistribusi normal dan memnuhi asumsi normalitas. hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Dalam melakukan uji normalitas tidak hanya dengan Histogram , dalam penelitian ini juga menggunakan uji Normal uji probability plots, apabila titik- titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2

Plot of Regression Standarized Residual

Pada Gambar 4.2 dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti pada gambar tersebut , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas

Selain menggunakan *P-P Plot of Regression Standarized Residual*, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dilihat dari residual. Dikatakan normal bila residual yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan. Jika tingkat signifikan > 0.05 maka penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56882893
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,084
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,488
Asymp. Sig. (2-tailed)		,971
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat uji Normalitas dengan nilai signifikan $0,971 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis regresi untuk mendapatkan persamaan regresinya.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, maka perlu dilakukan uji multikolinieritas yaitu dengan cara melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi. Dimana nilai $VIF < 5$ dan nilai toleransi > 0.05 .

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolineritas

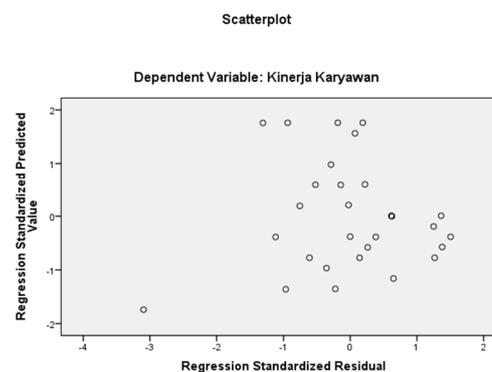
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,436	5,906		,412	,683		
totalx1	,677	,196	,521	3,457	,002	,570	1,755
totalx2	,688	,287	,362	2,397	,024	,570	1,755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi linear berganda dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas jika:

- Jika Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitaran angka 0.
- Jika Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.



Gambar 4. 3
Hasil Scatterplot Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul di suatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji F (simultan)

Uji Hipotesis secara simultaan agar mengetahui apakah model sudah benar atau tidak dengan menggunakan taraf signifikan, diperoleh dari tabel ANOVA seperti tabel berikut ini:

Tabel 4. 9
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355,299	2	177,650	25,065	,000 ^a
	Residual	191,368	27	7,088		
	Total	546,667	29			

a. Predictors: (Constant), Work egageme(X2), Quali of Work Life (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 25,065 dengan taraf signifikan (α) = 0,05. Dengan F table diperoleh dengan rumus $df_1 = k-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 30-3 = 27$ adalah 3.354. Dengan demikiann Fhitung (25,065) > Ftabel (3.340) dengan level of significant (α) = 0,05 yang berarti bahwa variabel *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* secara bersama sama atau Simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang , Artinya Hipotesis diterima.

4.2.3.2 Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini diketahui bahwa jumlah sampel (n) adalah 30 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 3 dengan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n-k$ ($30-3=27$), sehingga dapat diketahui t_{tabel} sebesar 1.70329. maka hasil menggunakan uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	5,906		,412	,683
	Quality of work life	,677	,196	,521	3,457	,002
	work engagement	,688	,287	,362	2,397	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan dari hasil analisis dengan spss diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dan dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $3,457 > 1.70329$ maka H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *quality of work life* dengan Kinerja karyawan.
- b. Pengaruh *work Engagement* terhadap kinerja karyawan dari hasil analisis dengan spss diperoleh nilai signifikan sebesar 0,24 > 1.70329. Maka dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,624	2,66227
a. Predictors: (Constant), work Egageme(X2), Quali of Work Life (X1)				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.359. Nilai 0.359 ini menunjukkan bahwa variable Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Quality of work life* (X1) dan *work engagement* (X2) secara bersama-sama sebesar 65,0% dan sisanya 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak terdeteksi dalam model penelitian ini.

4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life* (X1) dan *work engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang. Data dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan Tetap berjumlah 30 responden Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan SPSS . Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 Karyawan PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang maka diperoleh hasil bahwa variabel *Quality of work life* memiliki thitung $>$ ttabel yaitu $3,457 > 1,70329$ taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 0,677 (67,7%). sejalan dengan penelitian (Farmi et al., 2021), yang menunjukkan bahwa ada hubungan *Quality of Work Life* dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,363 dengan nilai thitung sebesar 5,24 dimana nilai tersebut lebih besar dari t table sebesar 1,99. Hasil ini menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian (Ari Wibowo, 2017) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja Pegawai kecamatan di Kabupaten Kulon Progo. Penelitian (Hawasyi et al., 2019) menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki uji t sebesar 2,976 dengan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari α (0,05), pengujian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian (Hasmalawati, 2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,313 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula kinerja

karyawan. Dalam suatu Organisasi Faktor utama yang perlu diperhatikan adalah kinerja, dimana kinerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berperan aktif dalam organisasi tersebut.

4.2.5.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang maka diperoleh hasil bahwa variabel *Work Engagement* (X2) memiliki thitung > ttabel yaitu nilai thitung > ttabel dengan $2,397 > 1,70329$. Menunjukkan *Work Engagement* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 0.688 (68,8%), Sehingga hipotesis diterima. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari tugas diluar deskripsi pekerjaan. Hasil penelitian Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manalu et al., 2021) dengan judul penelitian” Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan”, Temuan dari studi ini menunjukkan *work engagement* secara positif dan signifikan mempengaruhi pekerjaan kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan dengan signifikan nilai $p < 0,05$, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Qodariah, 2019) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Erika, 2021) bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Didukung oleh penelitian terdahulu (Setyawati & Nugrohoseno, 2019) dalam penelitian tersebut

memperoleh hasil bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 4,304.

4.2.5.3 Pengaruh *Quality of Work Life* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang

Berdasarkan Uji F simultan didapat bahwa significant (α) $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang artinya hipotesis diterima. Dari uji R memperoleh Koefisien determinan (R square) sebesar 0.650. Nilai 0.650 ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Quality of Work Life* (X1) *Work Engagement* (X2) secara bersama-sama sebesar 65,0 %. Hasil penelitian ini dapat diterima, dan dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja tentu akan merasa empati kepada orang lain, memiliki motivasi diri yang tinggi, mampu menyesuaikan diri pada saat bekerja dengan atasan maupun rekan kerja yang memiliki tipe kepribadian yang berbeda, dan mampu membina hubungan yang baik dengan sesama serta dapat meningkatkan toleransi untuk menghindari konflik antar sesama. sehingga kualitas kehidupan kerja sangat diperlukan dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu pekerjaan.

Work Engagement menjadi sesuatu hal yang penting ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang biasa membuat karyawan harus mengikuti standar

operasional perusahaan dimana dia bekerja, keterikatan yang terjadi di pekerjaan sebagai contoh karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya akan bersedia mengeluarkan seluruhnya untuk perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi..Karyawan akan bekerja keras lebih ekstra Sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Dewi et al., 2020) yang menyatakan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung 3.109, lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1,96. Sedangkan untuk variabel *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung 1.994 lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1,96

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya hubungan seperti itu artinya semakin tinggi *Quality of Work Life* pada kinerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan seperti itu artinya bahwa semakin tinggi *Work Engagement* pada kinerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah – mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian ini disarankan agar tetap memiliki dan mempertahankan *Quality of Work Life* dan *Work engagement* agar lebih memiliki *Passion* yang tinggi dalam pekerjaannya sehingga dapat mendukung kinerja sebagai karyawan.

2. Bagi Perusahaan disarankan agar dapat meningkatkan *Quality of Work Life* seperti kondisi kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan *Work Engagement* seperti lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan dapat menambahkan atau memperluas penelitian dengan variabel independen yang berbeda seperti, beban kerja, stress kerja, budaya kerja, kompensasi, atau dengan variabel independen yang lain secara teoritis mempengaruhi kinerja. Selain itu peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas sampel.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam memproses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat diperhatikan bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan angket yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 30 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In M. Elida (Ed.), *Aswaja Pressindo* (ke-1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Ammy, B., & Mutholib, M. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (AKuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. E. D. (2020). Quality of Work Life di Era 5.0: Tinjauan Literatur Quality of Work Life in The 5.0 Era : Literature Review. *Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 116–129.
- Ari W, S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 84–96. <https://doi.org/10.18196/bti.81085>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Implementation Science*, 39(1), 1–24.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Chairunnisah, R., Syamsuriansyah, S., Tanjung, R., & Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan* (ke-1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>

- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Haryono, S. (2018). *manajemen kinerja sdm* (D. Puryanto (ed.); ke-1st ed.). Luxima Metro Media.
- Hasmalawati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Hawasyi, M. M. H. Al, Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Employee Engagement Dan Quality of Work Life. *Jurnal Riset Manajemen*, 1–10.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Wulandari, N. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat di Medan Pada Era Covid-19. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 34–43.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). the Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 71–78. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i1.25>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep, dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.); ke-1st ed.). UMSU Press.
- Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh quality of work life dan self determination terhadap work engagement karyawan (studi pada pt. pasific eastern coconut utama pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 114–124. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2320>
- Lewinci, P. G., & H.Mustamu, R. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 1–7.
- Magdalena, A., Hermawati, A., & Zulkifli, Z. (2022). Analisis Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3).
- Manalu, R. A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2020). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life Teori dan Imolementasinya. In *Buku Referensi, K-Media* (ke-2nd ed.). K-Media.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Wahyuni, N., Febianti, E., & Satriadi, R. (2021). Pengukuran Quality of Work Life dan Produktivitas pada Masa Pandemi (Studi kasus : Dosen Wanita Untirta) Measurement of Quality of Work Life and Productivity during the Pandemic (Case study : Untirta ' s Female Lecturer). *Journal of Integrate System*, 4(1), 17–28.
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage Di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *Jurnal Kapariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2), 74–92.

LAMPIRAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pegadaian adalah anak perusahaan dari bank rakyat indonesia yang bergerak di tiga jenis bisnis, yaitu, pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pegadaian dimulai tahun 1746 saat VOC mendirikan bank van leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lalu pada tahun 1811 pemerintah Inggris mengambil alih dan membubarkan bank van leening, masyarakat diberikan keluasaan mendirikan usaha pegadaian. Kemudian pada tahun 1901 didirikan pegadaian negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat pada tanggal 1 April 1901. Setelah itu pada tahun 1905 pegadaian berbentuk lembaga resmi “JAWATAN”, pada tahun 1961 badan hukum berubah dari “JAWATAN” ke “PN” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (perpu) no. 19 Tahun 60 dan Peraturan Pemerintah (PP) no. 178 Tahun 1961.

Pada tahun 1969 bentuk badan hukum berubah dari PN (Perusahaan Negara) menjadi PERJAN (Perusahaan Jawatan) melalui peraturan pemerintah no. 7 tahun 1969. Setelah itu pada tahun 1990 bentuk badan hukum berubah dari PERJAN (Perusahaan Jawatan) menjadi PERUM (Perusahaan Umum) melalui peraturan pemerintah no. 10 tahun 1990 yang di perbarui dengan peraturan pemerintah no. 103 tahun 2000. Lalu pada tanggal 1 April 2012 bentuk badan hukum berubah dari PERUM (Perusahaan Umum) menjadi PERSERO (Perusahaan

Perseorangan) melalui peraturan pemerintah no. 51 tahun 2011. Setelah itu pada tanggal 23 September 2021 bentuk badan hukum berubah dari PERSERO menjadi PERSEROAN TERBATAS berdasarkan peraturan pemerintah no. 73 tahun 2021.

Visi dan Misi PT. Pegadaian Kantor Cabang Kuala Simpang

Visi perusahaan PT. Pegadaian kantor cabang kuala simpang adalah Menjadi *The Most Valuabel Financial Company* Di Indonesia Dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat. Sedangkan misi PT. Pegadaian kantor cabang Kuala Simpang antarlain:

- Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti
- Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi ultra mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
- Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui bisnis yang lebih sederhana dan digital, teknologi infirmasi yang handal dan mutakhir, praktek manajemen risiko yang kokoh, dan SDM yang profesional berbudaya kinerja baik.

Angket Penelitian

Saya Marwah Azzahra Mahasiswa Program Studi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Pengaruh Quality of Work Life dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Kota Kuala Sim pang”. Oleh karena itu, diharapkan kesediaan bapak / ibu untuk mengisi angket ini agar dapat membantu saya dalam mengumpulkan data penelitian skripsi saya. Pilihlah alternatif tanggapan yang benar-benar sesuai dengan keadaan / kenyataan diri bapak/ibu, bukan dengan apa yang seharusnya. Atas dukungan dan partisipasi bapak/ibu dalam pengisian angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Adapun keterangan dari masing-masing jawaban yang tertera dalam angket saya yaitu:

Daftar Pernyataan Quality of Work Life

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kompensasi yang layak					
	Saya mendapatkan kompensasi yang layak					
2.	Saya merasa bahwa waktu pemberian gaji yang berlaku di perusahaan ini sudah baik.					

	Kesejahteraan karyawan					
3.	Saya merasa kondisi kenyamanan di tempat bekerja secara umum memuaskan					
4.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap.					
	Pengembangan Karir					
5.	Saya merasa bebas berinisiatif dalam menyelesaikan tugas .					
6.	Perusahaan memberikan pelatihan pengembangan karir bagi setiap karyawan.					
	Lingkungan Kerja					
7.	Saya merasa puas dengan peralatan dan perlengkapan kantor sebagai penunjang pekerjaan saya.					
8.	Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja telah baik dan memadai dan jam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.					

Daftar pernyataan Work Engagement

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Vigor (Semangat)					

	Saya merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja.					
2.	Ketika bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja.					
3.	Dedication (Dedikasi)					
	Saya memandang pekerjaan saya penting dan berguna.					
4.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.					
5.	Absorption (Penghayatan)					
	Saya merasa puas ketika saya bekerja secara serius.					
6.	Saya terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan.					

Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas					
	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya					

	Kualitas					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tuntas					
4.	Hasil kerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan					
	Ketepatan waktu					
5.	Hasil kerja saya selesai tepat waktu sesuai target dari perusahaan					
6.	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien					
	Kehadiran					
7.	Ketika jam kerja, saya berada di kantor, kecuali jika ada tugas di lapangan					
8.	Saya datang dan kembali ke rumah sesuai jam yang telah ditentukan					
	Kemampuan					
9.	Saya mengikuti rapat yang diadakan di jam kerja maupun di luar jam kerja					
10.	Saya melakukan kerja sama antar bidang untuk memudahkan dan mempercepat pekerjaan saya					

Responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	53.3	53.3	53.3
	perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	4	13.3	13.3	13.3
	26-30 tahun	8	26.7	26.7	40.0
	31-35 tahun	10	33.3	33.3	73.3
	36-40 tahun	6	20.0	20.0	93.3
	>40 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Quality of Work Life*

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	12	40.0	17	56.7	0	0	0	0	1	3.3
2	Pernyataan 2	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0
3	Pernyataan 3	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0
4	Pernyataan 4	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0
5	Pernyataan 5	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
6	Pernyataan 6	9	30.0	19	63.3	2	6.7	0	0	0	0
7	Pernyataan 7	13	43.3	11	36.7	6	20.0	0	0	0	0

8	Pernyataan 8	15	50.0	12	40.0	3	10.0	0	0	0	0
---	--------------	----	------	----	------	---	------	---	---	---	---

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Work Engagement*

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
2	Pernyataan 2	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0
3	Pernyataan 3	8	26.7	21	70.0	1	3.3	0	0	0	0
4	Pernyataan 4	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
5	Pernyataan 5	8	26.7	22	73.3	0	0	0	0	0	0
6	Pernyataan 6	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
2	Pernyataan 2	8	26.7	21	70.0	1	3.3	0	0	0	0
3	Pernyataan 3	8	26.7	13	43.3	3	10.0	0	0	0	0
4	Pernyataan 4	12	40.0	16	53.3	2	6.7	0	0	0	0
5	Pernyataan 5	14	46.7	14	46.7	1	3.3	1	3.3	0	0
6	Pernyataan 6	14	46.7	15	50.0	0	0	1	3.3	0	0
7	Pernyataan 7	18	60.0	11	36.7	0	0	1	3.3	0	0
8	Pernyataan 8	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0
9	Pernyataan 9	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0	0	0
10	Pernyataan 10	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0

Nilai r hitung Variabel *Quality of Work Life*

X1	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,604	0,361	Valid
X1.2	0,800	0,361	Valid
X1.3	0,839	0,361	Valid
X1.4	0,780	0,361	Valid
X1.5	0,310	0,361	Tidak Valid
X1.6	0,705	0,361	Valid
X1.7	0,717	0,361	Valid
X1.8	0,657	0,361	Valid

Reliabilitas Variabel *Quality of Work Life*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	8

Nilai r hitung Variabel *Work Engagement*

X2	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,805	0,361	Valid
X2.2	0,619	0,361	Valid
X2.3	0,792	0,361	Valid
X2.4	0,629	0,361	Valid
X2.5	0,793	0,361	Valid
X2.6	0,871	0,361	Valid

Reliabilitas Variabel *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

,871	6
------	---

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Y	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,752	0,361	Valid
Y2	0,751	0,361	Valid
Y3	0,266	0,361	Tidak Valid
Y4	0,821	0,361	Valid
Y5	0,811	0,361	Valid
Y6	0,765	0,361	Valid
Y7	0,882	0,361	Valid
Y8	0,735	0,361	Valid
Y9	0,747	0,361	Valid
Y10	0,505	0,361	Valid

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

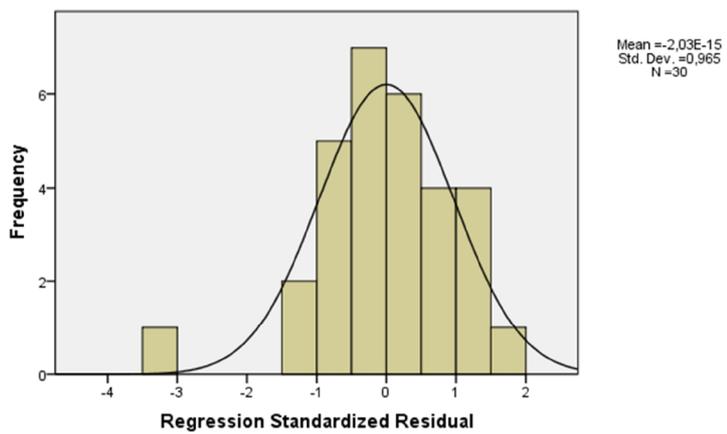
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	5,906		,412	,683
	Quail of work life (X1)	,677	,196	,521	3,457	,002
	Work Egageme (X2)	,688	,287	,362	2,397	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Histogram

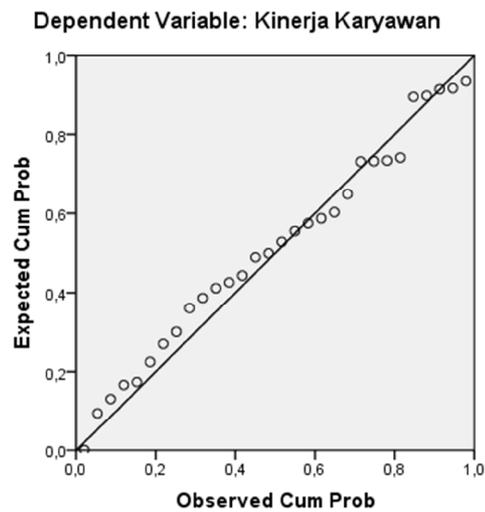
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,436	5,906		,412	,683		
totalx1	,677	,196	,521	3,457	,002	,570	1,755

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinieritas

totalx2	,688	,287	,362	2,397	,024	,570	1,755
---------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

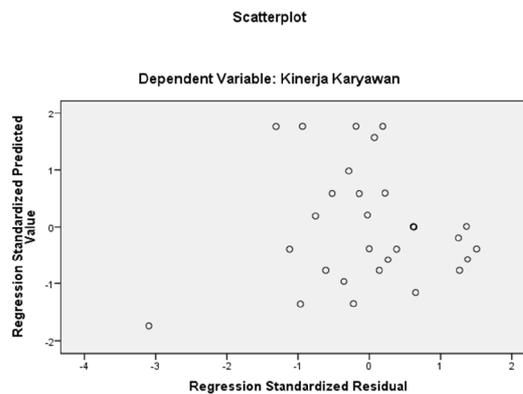
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56882893
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,084
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,488
Asymp. Sig. (2-tailed)		,971
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,436	5,906		,412	,683		
totalx1	,677	,196	,521	3,457	,002	,570	1,755
totalx2	,688	,287	,362	2,397	,024	,570	1,755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Scatterplot Heteroskedastisitas



Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355,299	2	177,650	25,065	,000 ^a
	Residual	191,368	27	7,088		
	Total	546,667	29			

a. Predictors: (Constant), Work egageme(X2), Quali of Work Life (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	5,906		,412	,683
	Quality of work life	,677	,196	,521	3,457	,002
	work engagement	,688	,287	,362	2,397	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,624	2,66227

a. Predictors: (Constant), work Engagement (X2), Quality of Work Life (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan