

**PENGARUH *QUALITY WORK OF LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. JASA MARGA
(PERSERO) TBK. CABANG
BELMERA MEDAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :

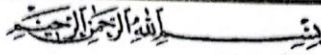
**Nama : ROY PRAMUDYA
NPM : 1905160154
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ROY PRAMUDYA
NPM : 1905160154
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *QUALITY WORK OF LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN

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. Raihanah Daulay, S.E., M.Si

Penguji II

Prof. Prisma Marpaung, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. 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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ROY PRAMUDYA
N.P.M : 1905160154
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *QUALITY WORK OF LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURE, S.E., M.M., M.Si., CMA.



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 : ROY PRAMUDYA
NPM : 1905160154
Dosen Pembimbing : Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	fenomena \geq yg digunakan hrs sesuai dgn. fakta	13-1-2024.	
Bab 2	keterkaitan antar variabel.	16-2-2024.	
Bab 3	instrumen diperjelas.	23-2-2024.	
Bab 4	Pembahasan ditambh.	2-3-2023	
Bab 5	keterbatasan & penelitian yg akan datang.	15-3-2024.	
Daftar Pustaka	ok.	22-3-2024.	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	dsetujui y/ sidang meja hijau.	23-4-2024.	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Lila Bismala, S.P., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Roy Pramudya

NPM : 1905160154

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi & Bisnis (Manajemen)

Judul : Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Jasa Marga
(Persero) Tbk Cabang Belmera Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti siding meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat Pernyataan



Roy Pramudya

NB:

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY WORK OF LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA

ROY PRAMUDYA

Program Studi Manajemen

E-mail: roypramudya57@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian assosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan jumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti angket/kuesioner. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh *Quality Work of Life* terhadap motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh, pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

Kata Kunci : Quality Work of Life, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF QUALITY WORK OF LIFE ON PERFORMANCE
EMPLOYEES WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING
VARIABLE IN PT. JASA MARGA (PERSERO)
BELMERA MEDAN BRANCH***

ROY PRAMUDYA

Management Study Program

E-mail : roypramudya57@gmail.com

This research was conducted to examine the effect of Quality Work of Life on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan branch. This research uses associative research using a quantitative approach. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique with a total of 50 respondents. Data collection techniques use a list of questions such as questionnaires. The analysis technique used in this research is path analysis using the SmartPLS application. The research result show that the influence of Quality Work of Life on employee performance is partially positive and significant, the influence of Quality Work of Life on work motivation partially positive and significant, the influence Quality Work of Life on employee performance with work motivation as an intervening variable simultaneously has a positive and significant effect on PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan branch.

Keywords : Quality Work of Life, Work Motivation, Employee Performance

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan nikmat bagi seluruh umat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat serta salam penulis tujukan kepada Rasulullah, pemimpin umat Islam dan Nabi terakhir Nabi Muhammad SAW yang meninggalkan dua pedoman hidup bagi umat islam yakni Al-Qur'an dan Sunnah yang bilamana jika kita berpegang teguh kepada keduanya Insya Allah kita akan selamat dunia akhirat.

Selama proses penyelesaian tugas akhir, penulis memperoleh banyak bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan maksimal, maka dari itu pemulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ;

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E, M.Si. CMA, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si. sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si. sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Lila Bismala, S.T, M.Si sebagai Dosen Pembimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
8. Bapak Muliadi dan Ibu Surya Wati selaku kedua orang tua saya yang selalu meridhoi setiap perjalanan kehidupan dimulai dari saya masih kecil hingga sekarang.
9. Kedua adik kandung saya, Rossa Dwi Kartika, Dini Alya Kartika yang memberikan motivasi saya sebagai contoh.
10. Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu memberi masukan dan arahan terkait perkuliahan yang saya jalani.
11. Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan PASKIBRA SMAN 3 MEDAN yang membantu saya membentuk pola pikir untuk mengembangkan kualitas diri saya.
12. Terima Kasih kepada Kepengurusan PK IMM FEB UMSU P.A 2021/2022.
13. Terima Kasih kepada diri saya sendiri, yang selalu menjadikan evaluasi diri sebagai prinsip sehingga saya dapat dipercaya di beberapa kesempatan untuk

memimpin dan selalu berproses demi terwujudnya cita-cita saya dimasa yang akan datang

Akhir kata, Penulis mengucapkan permintaan maaf apabila ada kekurangan dan kesilapan terhadap penulisan maka penulis meminta maaf sesungguhnya penulis hanyalah makhluk yang tak luput dari segala kesalahan. Penulis juga mengucapkan terima kasih atas perhatiannya

Billahi fii Sabillil Haq Fastabiqul Khairat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 15 Mei 2024



Roy Pramudya
1905160154

Daftar Isi

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Motivasi Kerja.....	12
2.1.3 Quality Work of Life	19
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual.....	25
2.2.1 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.2 Pengaruh <i>Quality Work of Life</i> Terhadap Motivasi Kerja	25
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.4 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	27
2.3 Hipotesis	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	32
3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	33
3.2.2 Variabel Quality Work of Life (X).....	33
3.2.3 Variabel Motivasi Kerja (Z).....	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3.1 Tempat Penelitian	34
3.3.2 Waktu Penelitian.....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35

3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1 Studi Dokumentasi	37
3.5.2 Daftar Pertanyaan (<i>Quisioner</i>).....	37
3.6 Teknik Analisis data	38
3.6.1 Analisa Outer Model	40
3.6.2 Analisis Inner Model	41
3.6.3 Uji Hipotesis	42
3.6.4 Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural.....	42
3.6.5 Uji Kecocokan.....	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.1.2 Karakteristik Responden	44
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	51
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	55
4.3 Pembahasan.....	60
4.3.1 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.3.2 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Motivasi Kerja	63
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.3.4 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel	39
Tabel 3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.3 Indikator <i>Quality Work of Life</i>	41
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja	41
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.6 Jumlah Populasi.....	43
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	44
Tabel 4.1 Skala Pengukuran	52
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Quality Work of Life</i>	55
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja karyawan	56
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 4.8 Outer Loading	60
Tabel 4.9 Average Variance Extracted.....	61
Tabel 4.10 Composite Reability	62
Tabel 4.11 Cronbach Alpha.....	62
Tabel 4.12 R-Square	63
Tabel 4.13 F-Square	64
Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Langsung	66
Tabel 4.15 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	67

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Quality Work of Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Quality Work of Life</i> Terhadap Motivasi Kerja	36
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Mode Struktural PLS	46
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1 Outer Loading	61
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan baik perusahaan dagang, jasa dan manufaktur. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut tidak mampu menghasilkan output serta mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Sudah selayaknya sebuah perusahaan melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia secara terus menerus (Marpaung, 2021). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini dapat terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya di suatu perusahaan (Handayani & Daulay, 2021).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia untuk perusahaan (Tanjung & Rosmaini., 2019). Pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Dengan begitu, sebuah organisasi mampu tetap bersaing (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas cakupan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kerja (Kurnia & Daulay, 2021). Kinerja diartikan sebagai salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh

karena itu, kinerja mencerminkan keberhasilan yang di inginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan & Muis, 2021)

Kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada sebuah organisasi dipandang dan diperlakukan. Kesediaan dan keterampilan tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu (Jufrizen, 2018). Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga perusahaan akan mampu berkembang dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif (R., Daulay & E., Kurnia, 2019). Motivasi adalah sebuah keinginan seseorang untuk mencapai suatu Tindakan yang di inginkan. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Harahap & Khair, 2020) yang berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dalam dunia pekerjaan, motivasi kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tentunya berdampak kepada perusahaan (Y. Januari., 2020). Perusahaan juga memiliki peran dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan (K. W. Rahayu, 2015). Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan memiliki pengaruh positif sehingga dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan (Riyadi et al., 2017).

Motivasi dapat membuat seseorang bekerja lebih baik *“getting a person to exert a highdegree of effort”*. Hal ini dapat memicu karyawan untuk mengasah kemampuan atau *skill* dalam bekerja lebih baik untuk membuka peluang menjadi sorang karyawan yang lebih baik. (Jufrizen & Sitorus, 2021). Motivasi kerja juga dapat dipicu oleh beban kerja yang dialami karyawan. jika karyawan memiliki

beban kerja yang berlebihan maka akan dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki beban kerja yang sedikit maka akan memicu rasa bosan yang dialami oleh karyawan (Nabawi, 2019). Tidak hanya beban kerja, hal lain yang dapat memicu motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik maupun fisik dapat memberikan kenyamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga seorang karyawan memiliki kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang positif (M. S. Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Quality Work of life adalah aktifitas dalam sebuah perusahaan yang menciptakan lingkungan pekerjaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Priyono, 2020). Lingkungan pekerjaan yang baik ini mempengaruhi sumber daya manusia adalah elemen dasar dalam sebuah perusahaan dimana aspek tersebut merupakan peranan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Hasibuan & Sari, 2021).

Dalam dunia industry, *Quality Work of Life* juga mendukung proses kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Terlebih lagi dalam hal sumber daya manusia yang dimana menjadi salah satu komponen penting dalam perusahaan. *Quality Work of Life* juga mengarah pada lingkungan kerja bagi orang-orang yang mengacu pada kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Eliyana & Anwar., 2022).

Perusahaan juga dituntut untuk memikirkan *Quality Wok of Life* yang diciptakan demi mempertahankan karyawan – karyawan terbaik mereka dikarenakan *Quality Work of Life* mampu meningkatkan peran serta kontribusi

karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu, penting bagi pimpinan perusahaan untuk memiliki perhatian serius untuk mewujudkan *Quality Work of Life* yang baik. Karyawan merupakan salah satu aset yang berharga dalam suatu perusahaan, maka sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kualitas lingkungan pekerjaan yang baik dimulai dari fasilitas kerja, lingkungan yang nyaman. Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dengan maksimal.

Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh kepada tujuan perusahaan. Dikarenakan kinerja dapat dijadikan sebagai indikator dalam membandingkan suatu hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan pada satu periode tertentu untuk mengukur prestasi atau kinerja organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021). Menurut (Susanto, 2019) menyatakan Kinerja karyawan berjalan seiring dengan motivasi kerja karyawan dimana apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terhadap PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Dari efek yang ditimbulkan dari lingkungan kerja maka timbul istilah *Quality Work of Life*. Komunikasi, masalah yang dihadapi, dan intensitas pekerjaan yang tinggi merupakan faktor yang mempengaruhi *Quality Work of Life*. Ketiga hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Quality Work of Life* yang ada di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan dimana factor tersebut memicu motivasi kerja karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan menjadi kurang memiliki inisiatif dalam

bekerja dan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan kurangnya motivasi kerja karyawan maka tingkat kedisiplinan menurun pula hal ini dibuktikan berdasarkan observasi penulis mengenai banyaknya karyawan yang masuk kantor tidak tepat waktu

Hal ini yang menjadi faktor pendorong penulis untuk mengambil topik :
“Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah tahap permulaan dari penguasaan masalah dimana objek dalam suatu jalinan tertentu bisa dikenal sebagai suatu masalah. Berdasarkan observasi, identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut ;

1. Komunikasi antar departemen yang kurang baik dan kurangnya sosialisasi pihak atasan dengan karyawan
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan karena tingginya intensitas pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi karyawan
3. Menurunnya motivasi kerja karyawan yang dipicu oleh lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah diajukan untuk mempermudah peneliti dalam memfokuskan permasalahan – permasalahan dalam penelitiannya. Dengan begitu, penelitian yang dirancang tidak meluas. Pada penelitian ini, batasan masalah yang digunakan adalah pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa

Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Kemudian hubungan motivasi kerja yang disebabkan oleh *Quality Work of Life* terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?
2. Apakah ada Pengaruh *Quality Work of Life* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?
4. Apakah ada pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut ;

1. Untuk menganalisis apa pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
2. Untuk menganalisis apa pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
3. Untuk menganalisis apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
4. Untuk menganalisis apa pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah ;

1. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi terkait pengaruh *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan yang dihubungkan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, manfaat penelitian ini adalah sebagai bentuk evaluasi mengenai situasi perusahaan terkait dengan *Quality Work of Life* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan juga kinerja karyawan
3. Secara praktis manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut ;
 - a. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan referensi tentang *Quality Work of Life*
 - b. Bagi peneliti lainnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi ilmiah tambahan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok 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). Indikator kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil kerjanya yang dimana hasil kerja karyawan juga dapat dilihat dari perkembangan (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019).

(Yusnandar, 2020). Secara konseptual mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam mencapai kinerja perusahaan, kinerja karyawan bisa diartikan sebagai faktor penentu apakah sumber daya manusia sudah bekerja secara optimal. Kinerja juga merupakan kemampuan memberikan hasil kerja atau kesanggupan memberikan pekerjaan dengan hasil yang baik (Kurnia & Daulay, 2021). Jika merujuk kepada prestasi kerja karyawan dan tanggung jawab terhadap organisasi (Ode et al., 2019) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan atas hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesuguhan dalam bekerja. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah tanda berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan atau *jobdesk* yang dilakukan oleh karyawan secara individu maupun berkelompok. Kinerja karyawan juga berperan sebagai factor penentu sejauh mana sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bekerja. Dalam sudut pandang sebagai karyawan, kinerja merupakan suatu tanggung jawab terhadap perusahaan atas kompensasi yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2015) terdapat 5 manfaat kinerja karyawan meliputi ;

- 1) Prestasi karyawan, dalam hal pengembangan diri agar dapat memperoleh prestasi
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, dan keputusan mengenai jabatan seorang karyawan
- 3) Sebagai evaluasi kerja karyawan
- 4) Sebagai Latihan dan pengembangan karyawan
- 5) Prestasi yang baik atau buruk sebagai umpan balik sumber daya manusia untuk mengetahui seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

(Yulianti, 2015) dalam jurnal nya mengemukakan terdapat 4 manfaat Kinerja Karyawan antara lain ;

- 1) Dapat meningkatkan rasa saling pengertian antar karyawan
- 2) Mencatat hasil kerja seorang karyawan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk berbuat lebih baik
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi mengenai aspirasi dan keinginan serta meningkatkan kepedulian terhadap karir

- 4) Merumuskan mebali masa depan sehingga terciptanya motivasi seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Rizki, 2016) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ;

1) Kompetensi

Kompetensi dalam hal ini didefinisikan karakter dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan yang membedakan antara satu dengan yang lain. Kompetensi menunjuk kepada sebuah keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat dijadikan sebagai unggulan dalam suatu bidang dan juga sebagai profesionalisme dalam suatu pekerjaan

2) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai – nilai yang dapat diartikan sebagai pedoman yang memiliki pengertian yang luas dalam perusahaan. Meskipun demikian, penerapan yang dilakukan oleh perusahaan hanya berfokus terhadap pencapaian tujuan perusahaan

3) Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan internal atau juga eksternal seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan membangkitakan semangat untuk mengembangkan diri untuk mencapai yang di inginkan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang manajer. Kepemimpinan bisa diartikan juga sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam memberikan perintah dan mempengaruhi orang lain untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau tenaga kerja yang mempengaruhi tugas – tugas yang dibebankan baik secara fisik atau nonfisik dan jika lingkungan kerja yang kondusif maka dapat memicu meningkatnya semangat kerja karyawan yang akan berdampak kepada kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Dalam pendapat lain (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan berasal menjadi 2 hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sebagai berikut ;

1) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

2) Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki

Keterampilan adalah kemampuan seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan ini bisa sesuai minat, bakat, atau pengetahuan yang seorang

miliki. Sedangkan kompetensi adalah sebaik apa seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah tugas.

3) Motivasi kerja

Sebagai faktor pendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang karyawan bereaksi dan berinteraksi dengan karyawan lain.

5) Sikap dan perilaku

Perilaku adalah tanggapan aksi seorang karyawan terhadap rangsangan atau lingkungan. Sikap merupakan gestur tubuh dalam bereaksi akan suatu hal

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari sebagai berikut ;

1) Gaya kepemimpinan manajer

Karakteristik seorang manajer dalam sebuah perusahaan dalam penerapan system dalam perusahaan.

2) Hubungan antar karyawan

Hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan dihasilkan karena dapat terjalin nya Kerjasama sesama karyawan yang baik

3) Lingkungan kerja

Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Suasana yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam pendapat lain (Giswi Karomah, 2019) menyimpulkan terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain sebagai berikut ;

1) Faktor Individu

Faktor ini meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat dan arahan kerja kepada karyawan perusahaan.

3) Faktor tim atau rekan kerja

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat kerja yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan anggota tim dalam melaksanakan sebuah pekerjaan

4) Faktor Sistem

Faktor ini meliputi infrastruktur yang difasilitasi oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam sebuah perusahaan

5) Faktor Situasional

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

6) Konflik

Meliputi konflik dalam diri individu karyawan, konflik antara karyawan satu dan karyawan yang lain, serta konflik antar kelompok/organisasi

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Lusiana, 2018) terdapat 5 indikator dalam mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut ;

1) Loyalitas

Loyalitas merupakan salah satu sikap positif karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi mampu

bekerja dengan tidak hanya memandang diri sendiri melainkan kepentingan perusahaan.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebuah hasil kinerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kemampuan dan karakteristik seorang karyawan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kondisi dimana harus menanggung segala sesuatu yang sudah dilakukan. Tanggung jawab juga bisa diartikan sebagai sikap yang mau melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan dengan baik terhadap diri sendiri, pemberi kewajiban masyarakat, dan Tuhan.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok dalam satu organisasi. Dalam kerjasama, sumber daya manusia yang terdapat didalamnya memiliki keahlian yang berbeda untuk memperoleh suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

5) Prakarsa

Prakarsa dapat diartikan juga sebagai inisiatif yang didefinisikan sebagai tindakan yang timbul dari seorang individu yang dipengaruhi oleh lingkungan sendiri namun tanpa dipengaruhi orang lain.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses dalam memberikan pengaruh kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan sesuatu tanpa paksaan. Dalam hal ini motivasi kerja juga bisa diartikan sebagai kemauan karyawan agar dapat bekerja secara ikhlas (Aldi & Susanti, 2019).

Motivasi adalah sebuah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimana menjadi aspek penting bagi pimpinan dalam membagi-bagikan pekerjaannya kepada para karyawan untuk dikerjakan dengan baik (Daulay. R., 2019).

Motivasi adalah daya pendorong seorang karyawan untuk melakukan sesuai yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi maka motivasi dalam diri seorang karyawan memiliki peranan penting. Tinggi atau rendahnya motivasi seorang karyawan inilah yang menentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan sederhana dari motivasi (Y. Januari., 2020)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mendorong semangat kerja seorang karyawan agar dapat melakukan sebuah pekerjaan dengan cara bekerjasama maupun individu secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019).

Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda

bagi setiap pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi dan disiplin pegawai (Sundoro, 2022)

2.1.2.2 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Purba & Tambun, 2018) menyimpulkan ada beberapa manfaat motivasi kerja meliputi ;

1) Meningkatkan semangat kerja karyawan

Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat pula sehingga berdampak kepada kinerja karyawan

2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja dapat melakukan pekerjaan berikutnya dengan rasa nyaman.

3) Mempertahankan loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan adalah sifat sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik.

4) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka tujuan dari sebuah perusahaan dapat terwujud. Hal ini juga berdampak kepada karyawan itu sendiri dimana apabila produktivitas kerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat memberikan prestasi atau penghargaan kepada karyawan tersebut.

5) Menciptakan kualitas lingkungan kerja yang baik

Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik maka motivasi kerja seorang karyawan akan meningkat dikarenakan suasana kerja yang nyaman

6) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Karyawan yang memiliki kesejahteraan tinggi dapat sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas perusahaan

7) Meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

Karyawan yang memiliki kepercayaan diri dalam perusahaan merupakan daya pendorong positif yang wajib dimiliki oleh karyawan

8) Meningkatkan kreatifitas karyawan dalam melakukan inovasi

Inovasi sangat penting dalam produktivitas perusahaan maka dari itu sangat diperlukan nya kreatifitas dari karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas perusahaan.

Sedangkan (Riyadi et al., 2017) berpendapat bahwa terdapat 6 manfaat dari motivasi kerja antara lain sebagai berikut ;

1) Mendorong semangat karyawan

Semangat kerja adalah keinginan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.hal ini perlu didorong karena semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang dilakukanya.

3) Mempertahankan loyalitas karyawan perusahaan

Loyalitas dari seorang karyawan merupakan suatu perilaku yang dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan loyalitas maka kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

4) Meningkatkan kedisiplinan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

5) Menciptakan hubungan kerja yang baik

Jika karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang baik maka akan timbul suasana kerja yang baik sehingga akan berdampak kepada kinerja yang akan dihasilkan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Purba & Tambun, 2018) menyimpulkan terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain ;

1) Promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan yang didapat dari perusahaan kepada karyawan yang didasari hasil kerja yang baik. Promosi juga diartikan sebagai menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dibanding sebelumnya.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan

3) Pekerjaan Yang Diberikan

Besar atau kecilnya pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan akan memicu motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut

4) Penghargaan

Penghargaan diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang baik. Penghargaan dapat diartikan juga sebagai pengakuan kerja oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan namun karyawan harus memiliki kontribusi terhadap perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian (Astitioni & Surya, 2016) menyimpulkan bahwa terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain sebagai berikut;

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pekerja dan diharapkan setiap pekerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

2) Kepuasan Kerja karyawan

Jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan merasa kebutuhan dalam bekerja terpenuhi. Ini adalah komponen yang penting dikarenakan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja

3) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah suatu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan karena jika karyawan tidak merasakan keselamatan kerja yang terjamin maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian (Mustafa, 2021) disimpulkan terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut ;

1) Penetapan Jam Kerja

Jam kerja merupakan periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Penetapan kerja yang ideal sesuai dengan UU Cipta Kerja Pasal 7 ayat 2 adalah tujuh jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, delapan jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

2) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang manajer akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja karna gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak kepada perilaku antara manajer dengan karyawan

3) Prestasi

Jika karyawan memperoleh sebuah prestasi atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan indicator prestasi yang ditetapkan karyawan. maka akan mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan berikutnya.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) terdapat 5 indikator motivasi kerja antara lain;

1) Orientasi masa depan

Upaya antisipasi terhadap masa depan. Dalam hal ini, Karyawan mulai memikirkan tentang tantangan apa yang akan dihadapi dimasa yang akan datang serta mempersiapkan diri untuk menghadapi hal tersebut.

2) Orientasi tugas/sasaran

Dalam hal ini, seorang karyawan harus memiliki target dalam pelaksanaan tugas yang sudah dibebankan oleh perusahaan. Target/sasaran tersebut dapat bermanfaat bagi karyawan untuk mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam bekerja.

3) Ketekunan

Kesungguhan seorang karyawan dalam bekerja, dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dimulai absen tepat waktu, hasil kinerja.

4) Rekan kerja

Orang yang bekerja dalam satu perusahaan dan saling bekerja sama di satu bidang pekerjaan.

5) Pemanfaatan waktu

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu yang diberikan untuk melakukan suatu pekerjaan

2.1.3 Quality Work of Life

2.1.3.1 Pengertian Quality Work of Life

Pada umumnya, *Quality Work of Life* didefinisikan sebagai penyampaian pendapat dan kesan karyawan terhadap perusahaan melalui pengalaman karyawan dalam bekerja untuk perusahaan tersebut. Secara sistematis, dalam kehidupan organisasi *Quality Work of Life* memfokuskan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan atas apa kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Quality Work of Life dikonseptualisasi berdasarkan kebutuhan yang dikategorikan menjadi kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat rendah terdiri dari kebutuhan Kesehatan/keselamatan dan kebutuhan ekonomi/keluarga. Sedangkan kebutuhan tingkat tinggi terdiri dari kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri (Acheampong et al., 2016). *Quality Work of Life* juga program yang berfokus pada peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan, menjaga dan mengawasi karyawan agar karyawan tetap bekerja untuk fokus pada tujuan perusahaan, serta mengelola kinerja karyawan yang mencakup segala kebutuhan baik materi maupun psikologis

Quality Work of Life didefinisikan sebagai pendapat tentang suatu kondisi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sifat *Quality Work of Life* menunjukkan bahwa memiliki konsep yang tidak terlihat namun memiliki efek, kemudian bersifat multidimensi dan berbasis kebutuhan (Acheampong et al., 2016).

Quality Work of Life mengacu pada sejauh mana karyawan dalam suatu perusahaan dapat merasa puas dalam kebutuhan pribadi mereka berdasarkan pengalaman kerja yang mereka lalui. Hal tersebut menyangkut tentang gaji,

fasilitas, Kesehatan & keselamatan kerja, pengambilan keputusan, pendekatan manajemen, keberagaman pekerjaan dan fleksibilitas (Mosisa et al., 2022)

Quality Work of Life merupakan suatu konsep, cara pandang secara sistematis dalam kehidupan di suatu perusahaan yang berfokus kepada keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa kontribusi yang dapat mereka berikan kepada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan produktivitas (Farmi et al., 2021).

2.1.3.2 Manfaat *Quality Work of Life*

(Ngalimun et al., 2022) menyimpulkan ada 2 manfaat *Quality Work of Life* yaitu bagi perusahaan dan bagi karyawan. kedua hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Bagi Perusahaan

1. Untuk menarik calon karyawan ketika perusahaan mengadakan rekrutmen
2. Untuk mempertahankan karyawan perusahaan yang berkualitas agar tetap bekerja di perusahaan
3. Dapat menyebabkan karyawan merasa memiliki keamanan dalam bekerja
4. Dapat mempengaruhi kreatifitas dan produktifitas seorang karyawan.

Bagi Karyawan

1. Karyawan akan merasa terjamin akan kesejahteraan dalam bekerja
2. Mempengaruhi Psikologis karyawan secara positif
3. Karyawan dapat bekerja secara *enjoy*.

(Hernita, 2022) dalam jurnalnya menyimpulkan terdapat 3 manfaat *Quality Work of life* antara lain sebagai berikut ;

1) Mempengaruhi target Kerja

Jika dalam suatu perusahaan memiliki *Quality Work of Life* yang baik, maka hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah disusun begitu juga sebaliknya apabila *Quality Work of Life* dalam sebuah perusahaan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun dan sulit untuk mencapai target

2) Dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

Karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi jika mereka bekerja dalam *Quality Work of Life* yang baik dalam sebuah perusahaan. Hal ini akan memicu karyawan untuk bekerja dengan komitmen yang tinggi

3) Dapat terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan manajer

Hubungan yang baik antara karyawan dengan manajer mempengaruhi *Quality Work of Life* dalam sebuah perusahaan sebab kedua komponen ini berhubungan terhadap kinerja yang dihasilkan. Kedua komponen tersebut sangat penting dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan.

4) Dapat terjalinnya kerja sama yang baik antar sesama karyawan

Hubungan yang baik antara karyawan satu dengan yang lain menjadi penentu apakah *Quality Work of Life* dalam sebuah perusahaan terbilang baik atau tidak baik

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Quality Work of Life

(Avianti & Kartika, 2017) menyimpulkan bahwa terdapat 9 faktor yang dapat mempengaruhi *Quality Work of Life* antara lain ;

1) Partisipasi Kerja

Tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta mentaati aturan yang sudah tertera demi mewujudkan visi perusahaan.

2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dijalankan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kualitas individu seorang karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan.

3) Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik bisa diartikan sebagai penyelesaian sebuah masalah. Dalam hal ini, pihak yang bersangkutan memiliki beragam cara untuk mencapai tahap solusi dalam memecahkan suatu masalah.

4) Komunikasi

Pertukaran informasi dalam suatu perusahaan antara unit – unit yang berada dalam suatu perusahaan .

5) Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dimana setiap karyawan memiliki derajat Kesehatan setinggi – tingginya baik jasmani, rohani dan sosial.

6) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah suatu upaya yang menjamin bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan resiko kecelakaan kerja yang seminimal mungkin.

7) Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur – unsur pendukung terciptanya suasana kerja yang aman baik itu berupa materil atau non materil dalam rangka mencapai hasil kerja yang baik.

8) Kompensasi

Kompensasi merupakan hak dari seorang karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

9) Kebanggaan

Karyawan yang merasa dapat bekerja sesuai kemampuan dan memperoleh kompensasi yang sesuai serta didukung oleh suasana kerja yang mendukung para karyawan untuk berkembang.

Sedangkan (Abebe & Assemie, 2023) berpendapat ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi *Quality Work of Life* antara lain ;

1) Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi adalah hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan atas balas jasa yang dilakukan oleh karyawan dalam bentuk tunai atau non-tunai sedangkan Penghargaan adalah pengakuan yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan atas kinerja yang dilakukan bisa berupa promosi, cinderamata, serta bentuk penghargaan lainnya sebagai pertanda kesetiaan dan komitmen.

2) Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan.

3) Peluang dan Perkembangan karyawan

Peluang dan perkembangan perlu diberi perhatian oleh perusahaan karena dengan adanya komponen ini karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi suasana dalam bekerja

4) Lingkungan kerja yang aman

Karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik.

2.1.3.4 Indikator *Quality Work of Life*

Menurut (Eliyana & Anwar., 2022) terdapat beberapa indikator untuk menilai *Quality Work of Life* antara lain sebagai berikut ;

1) Kompensasi

Balas jasa berbentuk tunai atau non-tunai yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sudah melakukan sebuah pekerjaan yang dibebankan

2) Partisipasi Kerja Karyawan

Perilaku karyawan dimana karyawan ikut andil dalam sebuah pekerjaan dan ikut andil karyawan dalam mendiskusikan sebuah keputusan

3) Integrasi Kerja

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam sebuah pekerjaan dilihat dari bekerja dengan jujur dan mendukung visi dan misi perusahaan tempat dia bekerja

4) Pengawasan

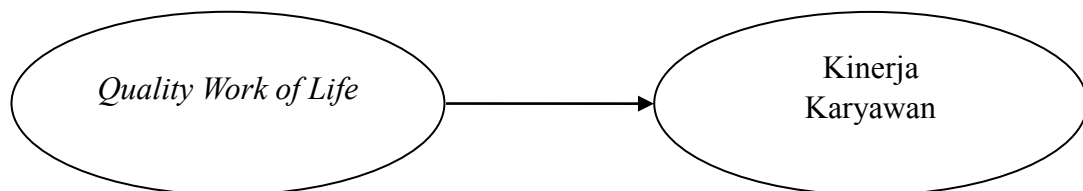
Pengawasan adalah sebuah proses untuk memastikan bahwa seluruh aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Quality Work of Life berhubungan erat dengan kinerja karyawan. dengan hal tersebut maka pantas bagi perusahaan untuk memberi perhatian terhadap *Quality Work of Life* dan tidak menganggap remeh aspek ini dikarenakan resiko apabila baik atau buruknya efek dari *Quality Work of Life* akan sangat berdampak kepada perusahaan. *Quality Work of Life* yang positif akan mempengaruhi kinerja karyawan berupa rasa hormat kepada pimpinan perusahaan terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh karyawan, kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan berefek terhadap kinerja karyawan (Acheampong et al., 2016).

Dari hasil penelitian (Kurniawati et al., 2020); (Farmi et al., 2021); (Acheampong et al., 2016) dan (Alfani, 2018) dapat disimpulkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

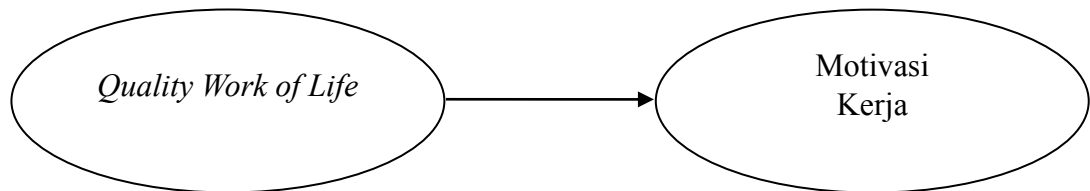


Gambar 2.1 : Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Motivasi Kerja

Quality Work of Life pada suatu perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki kondisi *Quality Work of Life* yang baik dimulai dari kompensasi yang sesuai, pengawasan yang efektif, memiliki integrasi dalam pekerjaan maka akan berpengaruh positif pula terhadap motivasi kerja (Astitioni & Surya, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun et al., 2022); (Astitiani & Surya, 2016) dan (Mustafa, 2021) menyimpulkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan.

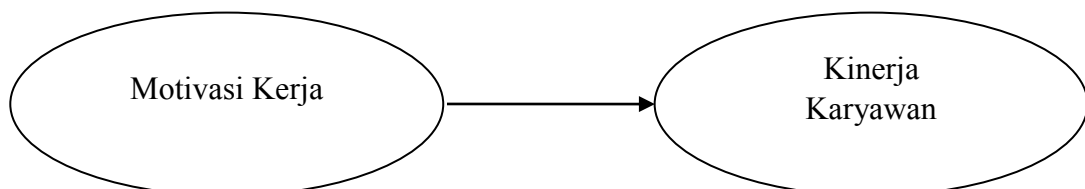


Gambar 2.2 : Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Motivasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya motivasi kerja. Maka dari itu, motivasi karyawan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. jika motivasi seorang karyawan dikatakan tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan baik begitupun sebaliknya kinerja seorang karyawan dikatakan tidak atau kurang baik disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan (Gardjito et al., 2014).

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito et al., 2014); (Lusri & Siagian, 2017); (K. W. Rahayu, 2015) dan (Amalia & Fakhri, 2016) dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

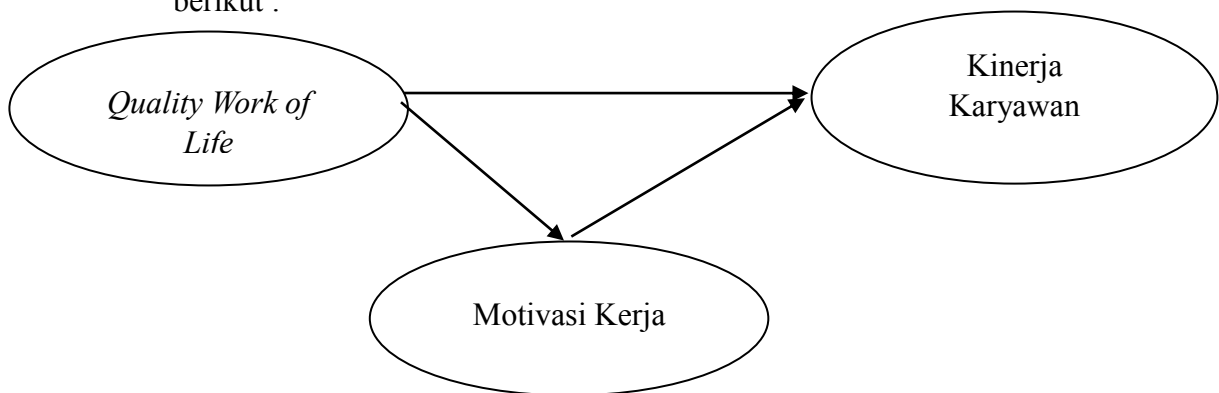


Gambar 2.3 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Quality Work of Life tentu mempengaruhi Kinerja Karyawan. dikarenakan *Quality Work of Life* bertujuan memenuhi kebutuhan dan keinginan dari karyawan itu sendiri dan maka dari itu *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Priyono, 2020).

Kerangka Konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4 : Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban terhadap suatu masalah yang masih bersifat sementara dan masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Jawaban yang masih bersifat sementara atau biasa disebut dugaan harus melalui proses uji data penelitian untuk memperoleh kebenarannya. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran. Dalam penelitian ini adapun hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
2. Adanya pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Motivasi Kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

3. Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan
4. Adanya pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yang dimana jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Analisis Jalur merupakan perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menguji matriks korelasi pada model kausal yang dibandingkan oleh peneliti (Retnawati, 2017).

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Quality Work of Life (X)</i>	<i>Quality Work of Life</i> pendapat tentang suatu kondisi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Acheampong et al., 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. partisipasi kerja karyawan 3. integrasi kerja 4. pengawasan (Eliyana & Anwar., 2022)
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja juga bisa dijadikan sebagai salah satu tolak ukur apakah perusahaan dijalan yang benar sesuai dengan tujuan perusahaan. (Sondang Rizki, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. loyalitas, 2. prestasi kerja 3. tanggung jawab 4. kerja sama 5. Prakarsa (Lusiana, 2018)

3	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja merupakan proses dalam memberikan pengaruh kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan sesuatu tanpa paksaan. (Aldi & Susanti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. orientasi masa depan 2. orientasi tugas 3. ketekunan 4. rekan kerja 5. pemanfaatan waktu (Citra & Fahmi, 2019)
---	--------------------	---	---

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 3.2
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Loyalitas	2
2	Prestasi Kerja	2
3	Tanggung Jawab	2
4	Kerjasama	2
5	Prakarsa	2

Sumber : (Lusiana, 2018)

3.2.2 Variabel Quality Work of Life (X)

Quality Work of Life merupakan suatu cara pandang secara sistematis dalam kehidupan di suatu perusahaan yang berfokus kepada keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa kontribusi yang dapat mereka berikan kepada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan produktivitas.

Indikator *Quality Work of Life*
Tabel 3.3

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kompensasi	2
2	Partisipasi Kerja Karyawan	2
3	Integrasi Kerja	2
4	Pengawasan	2

Sumber : (Eliyana & Anwar., 2022)

3.2.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan mendapatkan pengaruh positif untuk melakukan suatu pekerjaan demi kepentingan perusahaan.

Indikator Motivasi Kerja
Tabel 3.4

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Orientasi Kerja	2
2	Orientasi Target Kerja	2
3	Ketekunan Kerja	2
4	Rekan Kerja	2
5	Pemanfaatan Waktu	2

Sumber : (Citra & Fahmi, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dimulai dari bulan Maret tahun 2023 sampai dengan Maret 2024. Untuk rincian kegiatan dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Waktu Penelitian
Tabel 3.5

No	Kegiatan	Tahun 2023																					
		Maret				April				Mei				Juni				Juli					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■																				
2.	Pengajuan Judul			■	■	■	■																
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■										
4.	Seminar Proposal													■	■	■	■						
5.	Riset																	■	■	■	■		
6.	Pengolahan Data																			■	■		
7.	Tugas Akhir																				■		

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam setiap Penelitian, populasi harus disebutkan secara tersurat yaitu besarnya jumlah anggota populasi serta besarnya cakupan dalam melakukan penelitian terhadap suatu perusahaan. Tujuan dari populasi adalah agar peneliti dapat menentukan besarnya jumlah sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Ahyar et al., 2020). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan yang beralamat di Jl. Alumunium Raya, Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara, 20241. yang berjumlah 50 Orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi PT. Jasa Marga (Persero)
Tbk. Cabang Belmera Medan

No.	Bagian	Jumlah
1	Operation & Maintance Department	12 Orang
2	Business Support Department	15 Orang
3	Toll Road Operator	10 Orang
4	Toll Road Maintance	8 Orang
5	Related Business	5 Orang

Sumber Data : PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi untuk diteliti yang diambil dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel. Dalam hal ini, sampel harus benar – benar bisa mencerminkan keadaan populasi dimana dapat diartikan juga sebagai kesimpulan dari hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus berdasarkan kesimpulan dari populasi (Ahyar et al., 2020). Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan yaitu berjumlah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh (sampling total). Teknik sampling jenuh (tuntas) adalah apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Ahyar et al., 2020). Berdasarkan data mengenai jumlah karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan berjumlah 50 orang maka dari itu sampel diambil dari keseluruhan populasi tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Daftar Pertanyaan (*Quisioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut.

Tabel 3.7
Skala pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis data

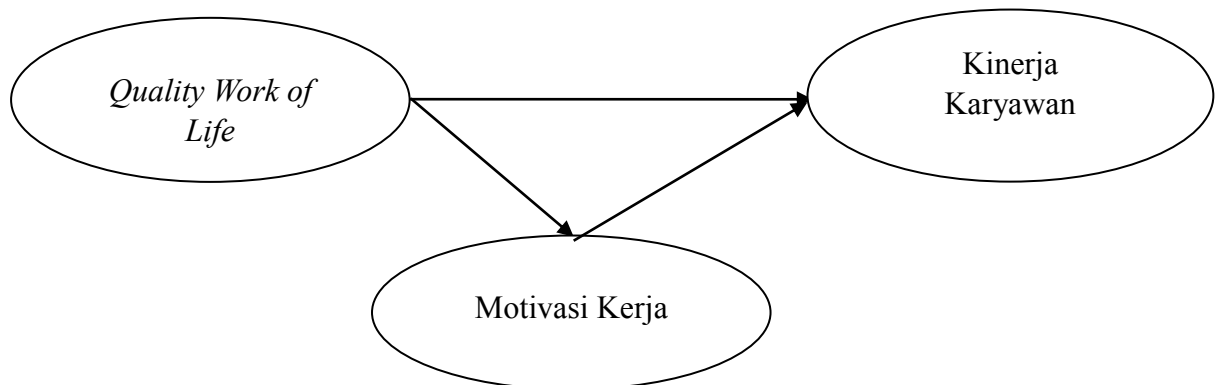
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. SEM dideskripsikan sebagai analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*Factor Analysis*), mode struktural (*Structural Model*) dan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) (Harahap, 2018).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk memprediksi sesuatu. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan sebuah prediksi. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang efektif oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model

yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah. Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1: Mode Struktural PLS

Menurut (Anita et al., 2018) terdapat 2 tahapan dalam menganalisis SEM-PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang

digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE). Direkomendasikan nilai AVE harus $>0,50$ (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3. *Composite reliability*

Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $>0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $>0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat

dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

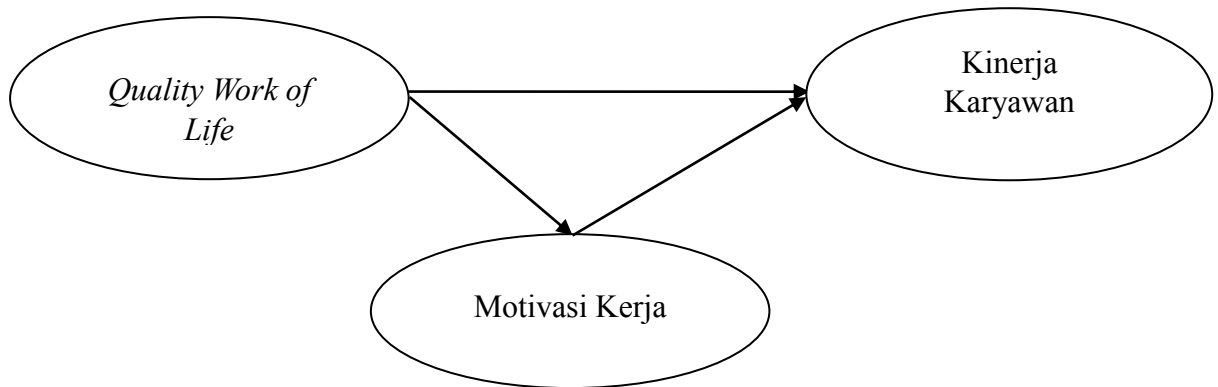
Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2: Kerangka Konseptual

3.6.5 Uji Kecocokan

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan *path coefficient* (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel.

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel

independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantif

2. Path Coefficient Test

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variable *Quality Work of Life* (X), 10 Pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan (Y), 10 Pertanyaan untuk variable Motivasi Kerja (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50 orang karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Pengukuran dengan 5 (Lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Pengukuran

Opsi	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu -Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebanyak 50 Responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh sebagai berikut :

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki – Laki	35	70%
2	Perempuan	15	30%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Menurut table 4.2 diketahui bahwa jumlah laki – laki sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang (70%), dan responden Perempuan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang (30%). Yang artinya dapat dilihat dari tabel 4.2 diatas, karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan lebih mendominasi pada karyawan yang berjenis kelamin laki – laki disbanding jenis kelamin Perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Umur

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	20 – 30 Tahun	8	16%
2	30 – 40 Tahun	22	44%
3	40 – 50 Tahun	15	30%
4	>50 Tahun	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Menurut tabel 4.3 diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang (16%), Berumur 30 – 40 tahun sebanyak 22 orang (44%), berumur 40 – 50 tahun sebanyak 15 orang (30%), dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang (10%). Artinya yang menjadi mayoritas responden karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah yang berumur 30 – 40 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	1 - 5 Tahun	5	10%
2	6 - 10 Tahun	10	20%
3	11 - 15 Tahun	12	24%
4	>16 Tahun	23	46%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Pada table 4.4 diketahui bahwa ada sebanyak 5 orang dengan Tingkat lama bekerja 1 – 5 tahun (10%), Responden dengan Tingkat lama bekerja 6 – 10 Tahun ada sebanyak 10 orang, Responden dengan tingkat lama bekerja 11 – 15 tahun ada sebanyak 12 orang (24%), Responden dengan tingkat lama bekerja lebih dari 16 tahun sebanyak 23 orang (46%). Yang artinya bahwa rata – rata karyawan PT. Jasa marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah orang – orang yang telah lama bekerja yang dimana tentunya akan sangat mudah bekerja dan mengembangkan karirnya di Perusahaan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 Variabel yaitu *Quality Work of Life* (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi kerja (Z). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel *Quality Work of Life* (X)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variable *Quality Work of Life* sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Angket Variabel <i>Quality Work of Life</i> (X)												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Rata - Rata	Ket
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	30	60	17	34	3	6	0	0	0	0	4,54	Tinggi
2	32	64	15	30	3	6	0	0	0	0	4,58	Tinggi
3	29	58	19	38	2	4	0	0	0	0	4,54	Tinggi
4	31	62	17	34	2	4	0	0	0	0	4,58	Tinggi
5	27	54	18	36	5	10	0	0	0	0	4,44	Tinggi
6	36	72	12	24	2	4	0	0	0	0	4,68	Tinggi
7	35	70	13	26	2	4	0	0	0	0	4,66	Tinggi
8	28	56	20	40	2	4	0	0	0	0	4,52	Tinggi
Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)												

Dari table 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Quality Work of Life* adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Hubungan antar rekan kerja mempengaruhi lingkungan kerja). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).
- 2) Pernyataan 2 (Pekerjaan akan lebih terarah jika dilakukanya pengawasan kerja). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (64%).
- 3) Pernyataan 3 (Partisipasi kerja antar karyawan memicu suasana lingkungan kerja) Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 4) Pernyataan 4 (Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan bekerja dengan baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62%).
- 5) Pernyataan 5 (Apakah persaingan antar sesama karyawan bisa memicu kenyamanan karyawan dalam bekerja). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
- 6) Pernyataan 6 (Penyelesaian konflik perlu dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik) Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (72%).

- 7) Pernyataan 7 (Keselamatan dalam bekerja adalah suatu hal yang harus didapat oleh karyawan dalam bekerja). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70%)
- 8) Pernyataan 8 (Persaingan antar sesama karyawan dalam pekerjaan dapat memicu suasana lingkungan kerja yang tidak baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (65%).

4.1.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)													
No.	SS		S		KS		TS		STS			Rata - Rata	Ket
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F			
1	27	54%	19	38%	4	27	54%	19	38%	4	4,46	Tinggi	
2	30	60%	17	34%	3	30	60%	17	34%	3	4,54	Tinggi	
3	34	68%	14	28%	2	34	68%	14	28%	2	4,64	Tinggi	
4	29	58%	19	38%	2	29	58%	19	38%	2	4,54	Tinggi	
5	27	54%	18	36%	5	27	54%	18	36%	5	4,44	Tinggi	
6	35	70%	13	26%	2	35	70%	13	26%	2	4,66	Tinggi	
7	29	58%	19	38%	2	29	58%	19	38%	2	4,54	Tinggi	
8	34	68%	14	28%	2	34	68%	14	28%	2	4,64	Tinggi	
9	30	60%	17	34%	3	30	60%	17	34%	3	4,54	Tinggi	
10	29	58%	18	36%	3	29	58%	18	36%	3	4,52	Tinggi	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Hasil kinerja karyawan ditentukan oleh besarnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
- 2) Pernyataan 2 (Bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan adalah karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang karyawan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).

- 3) Pernyataan 3 (Inisiatif karyawan dalam bekerja perlu dimiliki dalam melaksanakan tugas). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (68%).
- 4) Pernyataan 4 (Kerjasama dalam perusahaan sangat penting untuk menyelesaikan tugas). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 5) Pernyataan 5 (Penghargaan kinerja mempengaruhi loyalitas karyawan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
- 6) Pernyataan 6 (Tugas yang diberikan oleh Perusahaan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap Perusahaan) Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70%).
- 7) Pernyataan 7 (Perusahaan perlu memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 8) Pernyataan 8 (Kerjasama dalam Perusahaan sangat penting untuk menyelesaikan tugas). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (68%).
- 9) Pernyataan 9 (Setiap karyawan perlu melakukan kerjasama dalam hal apapun). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).
- 10) Pernyataan 10 (Perusahaan perlu memberikan prestasi kerja kepada karyawan pada pada periode waktu tertentu). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).

4.1.3.3 Variabel Motivasi kerja (Z)

Tabel 4.7

Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (Z)												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Rata - Rata	Ket
	Σ	%	Σ	%	Σ	Σ	%	Σ	%	Σ		
1	30	60%	18	36%	2	30	60%	18	36%	2	4,56	Tinggi
2	29	58%	19	38%	2	29	58%	19	38%	2	4,54	Tinggi
3	35	70%	13	26%	2	35	70%	13	26%	2	4,66	Tinggi
4	31	62%	17	34%	2	31	62%	17	34%	2	4,58	Tinggi
5	31	62%	15	30%	4	31	62%	15	30%	4	4,54	Tinggi
6	34	68%	14	28%	2	34	68%	14	28%	2	4,64	Tinggi
7	33	66%	15	30%	2	33	66%	15	30%	2	4,62	Tinggi
8	29	58%	18	36%	3	29	58%	18	36%	3	4,52	Tinggi
9	27	54%	19	38%	4	27	54%	19	38%	4	4,46	Tinggi
10	29	58%	18	36%	3	29	58%	18	36%	3	4,52	Tinggi

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Besar kecilnya tugas yang diberikan perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).
- 2) Pernyataan 2 (Dorongan dalam diri seorang karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (68%).
- 3) Pernyataan 3 (Menyusun target dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari motivasi seorang karyawan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70%).

- 4) Pernyataan 4 (Pelatihan kerja wajib difasilitasi oleh perusahaan untuk meningkatkan potensi karyawan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62%).
- 5) Pernyataan 5 (masuk ke kantor tepat waktu merupakan motivasi kerja karyawan yang tinggi). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62%).
- 6) Pernyataan 6 (Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi siap melakukan apapun yang diperintahkan Perusahaan/atasan) Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (68%).
- 7) Pernyataan 7 (Semangat dan usaha akan membantu karyawan untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (66%).
- 8) Pernyataan 8 (Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 9) Pernyataan 9 (Persaingan akan membuat karyawan untuk berusaha lebih baik lagi). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
- 10) Pernyataan 10 (Memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan adalah bagian dari cara kerja yang baik) Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian antara lain : *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Berikut merupakan hasil pengujiannya :

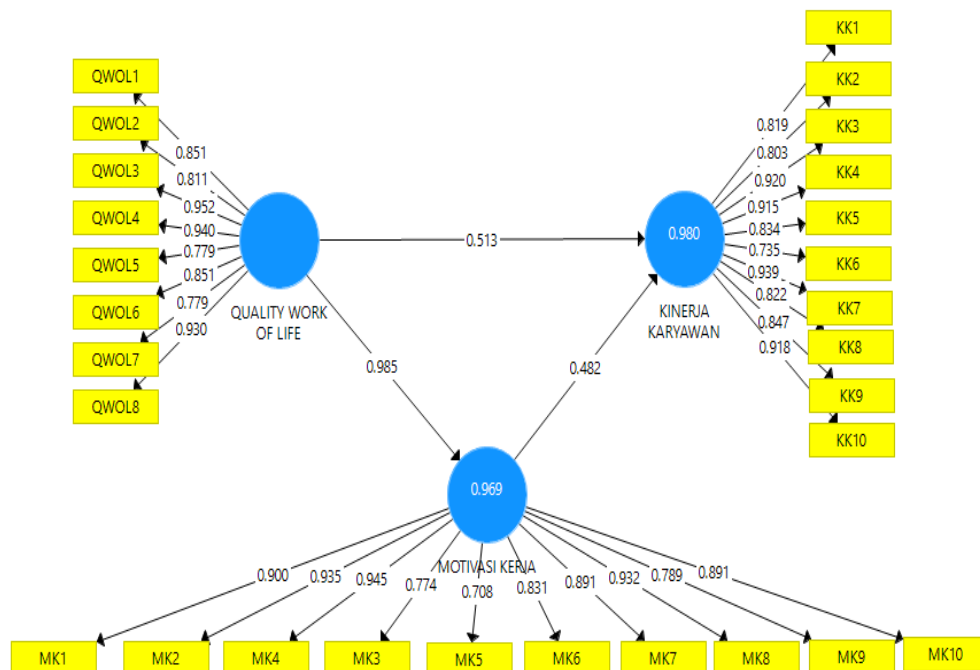
4.2.1.1 Convergent Validity

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.8
Outer Loading

	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI KERJA	QUALITY WORK OF LIFE
KK1	0,819		
KK2	0,803		
KK3	0,920		
KK4	0,915		
KK5	0,834		
KK6	0,735		
KK7	0,939		
KK8	0,822		
KK9	0,847		
KK10	0,918		
MK1		0,900	
MK2		0,935	
MK3		0,774	
MK4		0,945	
MK5		0,708	
MK6		0,831	
MK7		0,891	
MK8		0,932	
MK9		0,789	
MK10		0,891	
QWOL1			0,851
QWOL2			0,811
QWOL3			0,952
QWOL4			0,940
QWOL5			0,779
QWOL6			0,851
QWOL7			0,779
QWOL8			0,930

Sumber : SEM PLS (2024)



Gambar 4.1
Sumber : SEM PLS 2023

Kesimpulan pengujian *convergent validity diatas* adalah seluruh nilai loading dari seluruh variabel eksogen $> 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai loading sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Direkomendasikan nilai AVE harus $> 0,50$ (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.9
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)

KINERJA KARYAWAN	0,735
MOTIVASI KERJA	0,745
QUALITY WORK OF LIFE	0,747

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk memiliki nilai $>0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *Discriminant Validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Composite Reability

Composite Reability harus $>0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $>0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

Tabel 4.10
Composite Reability

	Composite Reability
KINERJA KARYAWAN	0,959
MOTIVASI KERJA	0,961
QUALITY WORK OF LIFE	0,951

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reability* untuk semua konstruk memiliki nilai $>0,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memilikin reabilitas yang baik.

4.2.1.4 Cronbach Alpha

Cronbach Alpha harus $>0,70$ untuk *confirmatory research*, dan jika $>0,60$ maka masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

Tabel 4.11
Cronbach Alpha

	Cronbach Alpha
KINERJA KARYAWAN	0,959

MOTIVASI KERJA	0,961
QUALITY WORK OF LIFE	0,951

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan table 4.10 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari blok indicator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan seluruh konstruk memiliki reabilitas $>0,60$. Artinya sudah sesuai dengan batas minimum yang di syaratkan.

4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain : (1) *R – Square*, (2) *F - Square*, (3) Pengujian Hipotesis. Berikut ini merupakan hasil pengujian dari analisis model structural.

3.2.2.1 *R – Square*

Pengujian *R – Square* memiliki kriteria adalah Jika nilai (*adjusted*) = 0,75 artinya model adalah substansial (kuat). (2) Jika nilai (*adjusted*) = 0,50 artinya model adalah moderate (sedang). (3) Jika nilai (*Adjusted*) = 0,25 artinya model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN	0,980	0,980

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R – Square Adjusted* sebesar 0,980. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk

eksogen secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,980 atau sebesar 98% dengan demikian model tergolong kuat.

3.2.2.2 *F – Square*

Pada pengujian *F – Square* memiliki kriteria pengukuran adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai $f^2 = 0,35$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0,15$ maka efek yang sedang/moderate dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Jika nilai $f^2 = 0,02$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap Endogen. (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
F – Square

	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI KERJA	QUALITY WORK OF LIFE
KINERJA KARYAWAN			
MOTIVASI KERJA	0,362		
QUALITY WORK OF LIFE	0,410	31,766	

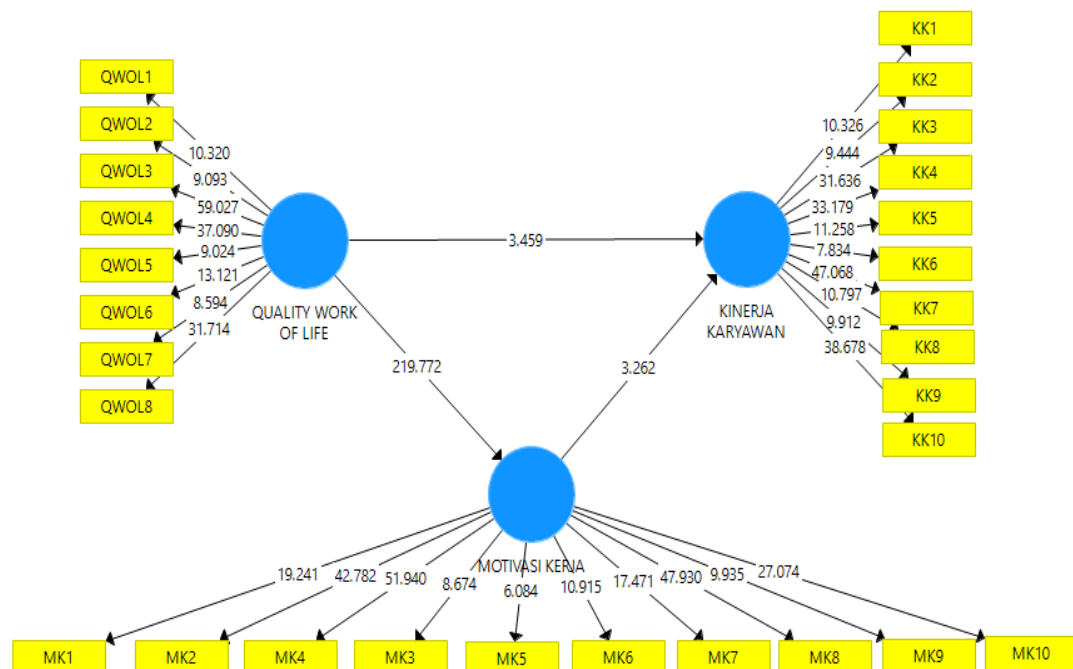
Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Variabel Quality Work of Life (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,410 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Variabel Quality Work of Life (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai 31,766, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,362, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian pengujian hipotesis menggunakan 2 sub bab analisis yang terdiri dari pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien – koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.2
Sumber : SEM PLS 2023

A) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis – hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainya secara langsung (tanpa perantara) yakni:

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Dan untuk nilai probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (Pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (Pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,482	0,469	0,148	3,262	0,001
QUALITY WORK OF LIFE (X) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,513	0,526	0,148	3,459	0,001
QUALITY WORK OF LIFE (X) -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,985	0,985	0,004	219,772	0,000

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh :

- 1) Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,482 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh langsung Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,513 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Quality Work of Life berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Pengaruh langsung Quality Work of Life terhadap Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,985 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Quality Work of Life berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

B) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis – hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.15
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
QUALITY WORK OF LIFE (X) -> MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,474	0,462	0,146	3,239	0,001

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh :

1. Pengaruh tidak langsung Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,474 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Quality Work of Life

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan yang tepat antara orang – orang sehingga peluang diberikan kepada organisasi dan anggotanya untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, sistem perusahaan yang dikelola dengan baik akan menciptakan efektifitas sebuah organisasi. Hal ini menjadi perhatian utama para praktisi sumber daya manusia (Bismala & Manurung, 2021).

Salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia adalah melalui *Quality Work of Life*, dimana dalam lingkungan kerja sebuah organisasi hal ini dianggap sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan (Mulyana., 2021.).

Quality Work of Life juga juga mendukung proses kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Terlebih lagi dalam hal sumber daya manusia yang dimana menjadi salah satu komponen penting dalam perusahaan. *Quality Work of Life* juga mengarah pada lingkungan kerja bagi orang – orang yang mengacu pada kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Eliyana & Anwar, 2022).

Quality Work of Life merupakan salah satu filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. *Quality Work of Life* memiliki konsep sistematis dalam kehidupan

organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki secara optimal (Farmi, et. al., 2021).

Dalam hal ini, perusahaan juga dituntut untuk memikirkan *Quality Work of Life* yang diciptakan demi mempertahankan karyawan – karyawan terbaik mereka dikarenakan *Quality Work of Life* mampu meningkatkan peran serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu, penting bagi pimpinan perusahaan untuk memiliki perhatian serius untuk mewujudkan *Quality Work of Life* yang baik. Karyawan merupakan salah satu asset yang berharga dalam sebuah perusahaan, sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kualitas lingkungan pekerjaan yang baik dimukai dari fasilitas sehingga ada nya rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja yang baik merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan untuk sebagai informasi pengambilan Keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Tanjung, 2020).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja dimana pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk meningkatkan tingkat kinerja organisasi

dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui manajemen kinerja maka perusahaan memiliki potensi untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan. (Gardjito et al., 2014).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Dengan kata lain kinerja merupakan sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Yanuari, 2020).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak dengan baik dan buruknya kinerja pada sebuah organisasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Mulyana, 2021.) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang nyata antara *Quality Work of Life* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa *Quality Work of Life* merupakan salah satu peran tiap individu dalam menciptakan kinerja yang baik dengan berkembang dan berpartisipasi dalam mengembangkan karir, kemudian adanya rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh (S (Mulyana., 2021.), (Wahyuningsih, 2018), (Hernita, 2022), (Alfani, 2018), (Farmi

et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Motivasi Kerja

Keterikatan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari motivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga mencerminkan persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja pada tingkat tinggi, kompeten, dan menunjukkan loyalitas serta kemauan berkorban demi perusahaan (Bismala. L., 2024).

Quality Work of Life yang terjadi di lingkungan pekerjaan menjadi persyaratan bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat dan efisien pada sebuah perusahaan dan juga untuk memastikan sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dengan efektif dan sepenuh hati sehingga dapat tercapainya hasil kinerja yang diharapkan. (Abebe & Assemie, 2023).

Quality of Work Life bisa diartikan sebagai sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, bahwa pegawai yang merasa aman secara relative karena mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi akan merasa adanya hubungan antara manajemen dengan dirinya yang artinya pegawai yang tidak merasa terhubung dengan manajemen organisasi akan merasa kurangnya *Quality of Work Life*. Misalnya, mengenai kurangnya komunikasi yang terbuka antara manajemen organisasi dengan pegawai. (Handayani, 2023).

Dengan menerapkan *Quality Work of Life* yang baik akan membuat karyawan lebih berkomitmen, dan merasa lebih aman dalam bekerja. pendekatan ini juga

memotivasi karyawan tidak hanya dengan memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis semata. Penerapan *Quality Work of Life* mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan individu terhadap karirnya.

Motivasi sering diartikan sebagai dorongan terhadap proses tingkah laku manusia untuk mencapai sebuah tujuan. Factor yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, memperlihatkan intensitas dan mempunyai tujuan. Dalam konteks sumber daya manusia, motivasi merupakan suatu dorongan jiwa yang menjadikan seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan produktif dimana tingkat produktivitas individu tersebut menghasilkan uang yang berorientasi pada pekerjaan atau tidak (Jufrizen & Pulungan, 2017.)

Motivasi kerja merupakan sebuah rangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam diri seorang individu maupun di luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arahan, intensitas, dan durasi. Melalui dorongan rangkaian energi tersebut, maka akan memicu seorang individu untuk melakukan sesuatu hal (Ngalimun, 2022).

Motivasi kerja karyawan didukung dari beberapa aspek seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum, adanya rasa aman dalam melakukan pekerjaan dari perusahaan yang berupa asuransi yang menjadi fasilitas bekerja dalam sebuah perusahaan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, kemudian adanya rasa kebebasan dalam menyampaikan pendapat, ide dan saran. Dengan adanya hal – hal tersebut, maka karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

karyawan juga didukung oleh lingkungan kerja di perusahaan tersebut (Hasmalawati, 2017).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting bagi perkembangan tingkat produktivitas perusahaan dikarenakan sumber daya manusia tersebut adalah roda penggerak produktivitas perusahaan. Namun, disamping itu karyawan dalam sebuah perusahaan harus memiliki motivasi kerja yang baik dengan dapat melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan memiliki komitmen dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dikarenakan motivasi merupakan sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri seorang individu maupun di luar individu yang dapat memicu seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan memiliki rasa yang nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan memiliki motivasi kerja yang baik untuk melakukan sebuah pekerjaan yang akan berdampak pada tingkat produktivitas sebuah perusahaan.

Tujuan motivasi adalah memberikan dampak positif bagi karyawan dan bagi perusahaan. Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal memotivasi karyawan sering kali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan – tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan motivasi tersebut adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan, kemudian menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh (Handayani, 2023), (Astitiani & Surya, 2016), (Hernita, 2022), (Kurniawati et

al., 2020), (Mustafa, 2021) yang menyimpulkan bahwa *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan. Jika dalam sebuah perusahaan memiliki kualitas kinerja karyawan yang baik maka produktivitas sebuah perusahaan juga terbilang baik (Bismala. L., 2024).

Motivasi dianggap sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Untuk dapat bertahan dan mampu berkompetisi di tengah – tengah persaingan, maka perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang perusahaan. Maka dari itu kebutuhan atau keinginan dalam diri seorang karyawan ini yang kemudian disebut motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan

dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat. Perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif.

Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku karyawan (Lusri, 2017).

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pencapaian kinerja harus sejalan dengan tujuan organisasi oleh karena itu sangat perlu bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan memiliki potensi yang besar dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan produktivitas perusahaan bergantung kepada kinerja individu karyawan (Amalia & Fakhri, 2016).

Dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting yang mengharuskan

perusahaan harus bersikap professional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya (Jufrizen, J., 2021).

Setiap organisasi atau perusahaan ingin mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka peranan sumber daya manusia yang terlibat sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi maka haruslah dipahami bahwa motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja. (Yanuari, Y., 2020).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya – upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (Pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang serta lingkungan yang memadai) baik yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan).

Dapat disadari bahwa salah satu alasan utama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari Masyarakat. Adanya kepastian menerima gaji atau upah tersebut secara kurun waktu tertentu yang berarti adanya jaminan “*Economic Security*” beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, dengan demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki (Gardjito et al., 2014).

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gardjito et al., 2014), (Amalia & Fakhri, 2016), (Lusri & Siagian, 2017), (Rahayu, 2015), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.4 Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu bersifat lebih fleksibel agar dapat diperlengkapi untuk mengembangkan kualitas karyawan dan dapat membuat karyawan menikmati lingkungan kerja mereka. Tenaga kerja yang baik dilengkapi dengan komitmen yang tinggi memiliki potensi menjadi sangat efektif dan sangat penting bagi sebuah organisasi. *Quality Work of Life* berkaitan dengan kondisi dan praktik organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan mental dan Kesehatan fisik karyawan. peran lingkungan kerja sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan kinerja karyawan (Acheampong et al, 2016).

Quality Work of Life telah menjadi persyaratan bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat dan efisien untuk memastikan sumber daya manusia tersebut menjalankan tugasnya secara efektif dan sepenuh hati. *Quality Work of Life* adalah sebuah konsep multikonstruk dimensi yang melibatkan faktor – faktor yang saling berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan, motivasi keselamatan, produktivitas Kesehatan, keamanan kerja, pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja (Abebe & Assemie, 2023).

Perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja atau disebut juga dengan *Quality Work of Life* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. *Quality Work of Life* mengacu pada keadaan lingkungan sebuah perusahaan yang menyenangkan atau tidak bagi orang – orang yang terlibat didalamnya. Hal yang utama dari *Quality Work of Life* adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan yang dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik dikarenakan *Quality Work of Life* yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karena suatu motivasi seorang karyawan (Hasmalawati, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, apabila kinerja karyawan rendah maka *output* yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020)

Secara umum, motivasi berhubungan dengan segala usaha untuk mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi, tujuan organisasi dapat merefleksikan kepentingan tunggal yang berhubungan dengan perilaku dalam bekerja. motivasi sering diartikan sebagai keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individual (Mustafa, 2021).

Bagi organisasi, *Quality Work of Life* penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas yang bekerja pada organisasi tersebut, *Quality Work of Life* sama penting keterlibatan nya untuk meningkatkan loyalitas para karyawan untuk mengabdikan kepada perusahaan, sehingga karyawan dapat

merasa bekerja dengan suasana *enjoy* dan *safe* serta timbulnya rasa nyaman yang dapat mempengaruhi iklim kerja yang bagus sehingga akan berimbas pada efektifitas dan produktivitas, sehingga para karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas (Wahyuningsih, 2018).

Dibalik berkembangnya sebuah perusahaan maka terdapat peran dari kinerja karyawan nya. Kinerja karyawan merupakan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya adalah motivasi kerja yang dimana hal ini merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. Disamping itu salah satu faktor lainnya adalah *Quality Work of Life* itu sendiri dimana *Quality Work of Life* itu sendiri merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan. Tentunya apakah *Quality Work of Life* dalam sebuah perusahaan tersebut dapat dikatakan baik atau buruk maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu oleh (Priyono, 2020), (Farmi et al., 2021), (Hasmalawati & Hasanati, 2017) menyimpulkan bahwa *Quality Work of Life* mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Quality Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
2. *Quality Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
4. *Quality Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan harus tetap mempertahankan *Quality Work of Life* bahkan lebih baik tetap ditingkatkan demi tetap terjaganya motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. hal tersebut dapat dilakukan dengan diadakannya prestasi kerja untuk beberapa kategori tertentu untuk memicu motivasi kerja yang tinggi serta ditingkatkan nya komunikasi yang baik sesama rekan kerja agar terciptanya

Quality Work of Life yang harmonis dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama produktivitas organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan teori – teori yang menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan yang kuat seperti disiplin kerja dan menambahkan variabel lain selain dari penelitian ini. Dengan begitu, penelitian yang akan dihasilkan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian. Keterbatasan tersebut tentunya memberikan dampak pada ketidaksempurnaan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuesioner yang disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
2. Responden terkadang belum memahami definisi tentang *Quality Work of Life* secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum memberikan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality Of Work Life And Organizational Commitment Of The Academic Staff In Ethiopian Universities. *Heliyon*, 9(4), 1-20.
- Acheampong, A., Muhammed, M. A., & Agyapong, K. (2016). Perceived Quality Of Work Life And Work Performance Among University Academic Staff. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), 1-13.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., & Istiqomah, RR (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”*, 1(1), 1-11.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking And Finance*, 1(1) 1-13.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anita, R., Nanda, S. T., Zenita, R., & Abdillah, M. R. (2018). Locus Of Control, Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior Dan Intention To Quit. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 43–54.
- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156.
- Avianti, D. A., & Kartika, L. (2017). Analisis Quality Of Work Life Pada Generasi X Dan Y Alumni Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Ipb. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 95–106.
- Bismala, L., Handayani, S., Siregar, G. (2024). The Mediating Effect Of Job Satisfaction On The Relationship Between Workplace Spirituality And Organizational Citizenship Behavior. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 5(1), 991 – 1008.

- Bismala, L., & Manurung, H., Y. (2021). The Antecedent of Organizational Commitment in a Small – Medium Industry Context. *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, 12(1), 71 – 85.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, P., A. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 289-294.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Creating The Path For Quality Of Work Life: A Study On Nurse Performance. *Heliyon*, 8(1), 1-21
- 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), 84-93.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giswi, K. N., & Aldiansyah (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan, *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30-49.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications
- Handayani, F. F., Widhiastuti, H., & Sugiarti, R. (2023). *Quality Of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja*, *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7(1), 693 – 702.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808-815.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1(1), 1-11.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, J. S., & Muis, M. R. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, 1(1), 275-288.
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Kompetensi Kerja Disiplin Kerja Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 587-599.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 3(2), 1 – 9.
- Hernita, N. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Majalengka Jabar. *Jurnal EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, 10(2), 16-27.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, N. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderisasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCAMB)*. 1(1). 405-424
- Jufrizen, J., & Hadi, P. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*.

- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16.
- Kurniawati, D., & Abrar, U. (2020). Pengaruh Quality Work Of Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Economos : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(3), 88-93.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301-306.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). The Influence Of Islamic Organization Culture, Work Ability And Emotional Intelegence On Employee Performance Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 833-842.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365-372.
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.8
- Mosisa, G., Abadiga, M., Oluma, A., & Wakuma, B. (2022). Quality Of Work-Life And Associated Factors Among Nurses Working In Wollega Zones Public Hospitals, West Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *International Journal Of Africa Nursing Sciences* 100466, 17(1), 1-7.
- Syahputra, D., M, & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283 – 295.
- 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.
- Mulyana, A. P., Mockhlas, M., Maretasari, R., & Prasetyo, D., M. (2021). OCB dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 116 – 125.
- Mustafa, I. M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di

- Biro Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 43–56.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170 – 183.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60-74.
- Novriani, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 61-78.
- Priyono, A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 22–33.
- Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat. *Ekonomia*, 1(1), 1-6
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Ratnasari, L., S. & Letsoin, R., V. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17 – 34.
- Retnawati, H. (2017). Analisis Jalur, analisis Faktor Konfirmatori dan Pemodelan Persamaan Struktural. *Workshop Teknik Analisis Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Batusangkar*, 1(1), 1-19.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A., (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13(1), 106-117
- Rosmaini, R., & A Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

- Sondang, R., M. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta Kabupaten Kutai Timur." *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1), 23-32
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 186-201.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 25-37.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12.
- Wahyuningsih, N. (2018). Peranan *Quality Work of Life* Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Fakultas Syariah dan Ekonomi islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon*, 1(1), 279 – 292.
- Yanuari, Y. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara : Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- Yusnandar, W., & Nefri, R., S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61-72.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Roy Pramudya, Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara program studi Manajemen saat ini saya sedang melakukan penelitian pada perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan mengenai “**Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan**”. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan, waktu, partisipasi dan segala bantuan dari Bapak/Ibu responden untuk mengisi kuesioner yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Januari 2024
Penulis

Roy Pramudya
1905160154

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari daftar tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas Responden

Nama :

Usia : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun

6 – 10 Tahun

11 – 15 Tahun

> 15 Tahun

QUALITY WORK OF LIFE (X)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan antar rekan kerja mempengaruhi lingkungan kerja					
2	Pekerjaan akan lebih terarah jika dilakukannya pengawasan kerja					
3	Pertisipasi kerja antar karyawan memicu suasana lingkungan kerja					
4	Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan bekerja dengan baik					
5	Persaingan antar sesama karyawan bisa memicu kenyamanan karyawan dalam bekerja					
6	Penyelesaian konflik perlu dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik					
7	Keselematan dalam bekerja adalah suatu hal yang harus didapat oleh karyawan dalam bekerja					
8	Persaingan antar karyawan dalam perusahaan dapat memicu suasana lingkungan kerja yang tidak baik					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kinerja karyawan ditentukan oleh besarnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2	Bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan adalah karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang karyawan					
3	Inisiatif karyawan dalam bekerja perlu dimiliki dalam melaksanakan tugas					
4	Kerjasama dalam perusahaan sangat penting untuk menyelesaikan tugas					
5	Penghargaan kinerja mempengaruhi loyalitas karyawan					
6	Tugas yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan					
7	Perusahaan perlu memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang baik					
8	Setiap karyawan perlu melakukan Kerjasama dalam hal apapun					
9	Setiap karyawan perlu melakukan Kerjasama dalam hal apapun					
10	Perusahaan perlu memberikan prestasi kerja kepada karyawan pada periode tertentu					

MOTIVASI KERJA (Z)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Besar kecilnya tugas yang diberikan perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan					
2	Dorongan dalam diri seorang karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
3	Menyusun target dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari motivasi seorang karyawan					
4	Pelatihan kerja wajib difasilitasi oleh perusahaan untuk meningkatkan potensi karyawan					
5	masuk ke kantor tepat waktu merupakan motivasi kerja karyawan yang tinggi					
6	Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi siap melakukan apapun yang diperintahkan Perusahaan/atasan					
7	Semangat dan usaha akan membantu karyawan untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan					
8	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik					
9	Persaingan akan membuat karyawan untuk berusaha lebih baik lagi					
10	Memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan adalah bagian dari cara kerja yang baik					

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1. Jawaban Kuesioner Quality Work of life

QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	QWL6	QWL7	QWL8
4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5
4	5	4	4	3	4	4	4
5	3	5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5

2. Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5