

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLTA
CATUR ELANG PERKASA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW SELATAN**

Oleh

**NURKHOLIS KADULLAH
E2120060**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLTA
CATUR ELANG PERKASA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW SELATAN**

Oleh

NURKHOLIS KADULLAH

E2120060

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2024

Pembimbing I



Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II



Sri Meike Jusuf, SE.,MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLTA CATUR ELANG PERKASA

OLEH

NURKHOLIS KADULLAH

NIM.E2120060

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo,.....2024

1. **Dr. Rahmisyari, ST.,MM**
(Ketua Penguji)
2. **Dr.Musafir, SE.,M.Si**
(Anggota Penguji)
3. **Wiwin L.Husin, SE.,M.Si**
(Anggota Penguji)
4. **Syamsul, SE.,M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


DR. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN. 09028116901

Ketua Program Studi Manajemen


SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2024
Yang membuat pernyataan



(Nurkholis Kadullah)
NIM: E2120060

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersembahkannya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayat, rezeki dan semua saya butuhkan. Allah SWT sutradara terbaik.
2. Buat yang special papa Syadarudin Kadullah dan mama Rianti Mauludu terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Pak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ichsan Gorontalo sekaligus Penguji 2, terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.
4. Bapak Syamsul, SE.,M.Si dan Ibu Sri Meyke Jusup, SE.,MM, selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatrit di hati.
5. Ibu Dr. Rahmisyari, ST., MM, Ibu Wiwin L. Husin, SE., M.Si, dan, selaku Penguji 1 dan Penguji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Buat teman sefrekuensi saya yaitu Mahmud R Lamadi, Rahmat Abdullah Nata, Aldi Mahdar, Frengki Uwente, Ferawati Husain, siti Rahmatia Manjo, Ike Astria terima kasih sudah menjadi teman rasa keluarga yang selalu menegur ketika saya melakukan kesalahan dan selalu memberikan arahan yang baik dalam hal apapun.
7. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

Persembahan :

“Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi”

Kupersembahkan skripsi ini untuk papa ***Syadarudin Kadullah*** dan mama ***Rianti Mauludu*** yang selalu memberikan saya motivasi dan contoh dalam membentuk karakterku, meskipun semua itu dilakukan dengan penuh penderitaan dan air mata yang semata mata ingin menjadikan saya menjadi anak yang berakhlak dan bermanfaat untuk orang lain...

*Teruntuk saudara saudariku **Teddy F Kadullah, Fuan Maharani Kadullah, Alfarizit Kadullah** makasih sudah menjadi saudara yang menyenangkan, kadang bertengkar kecil tapi itu akan menjadi kenangan yang tak bisa di ulang lagi disaat kita sudah berkeluarga masina – masina...*

MOTTO :

“Hatiku tenang karna mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”
(Umar bin Khattab)

Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh, buka mata, jembarakan telinga, perluas hati, sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemaren atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah... (Gilang)

**ALMAMATER TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPAT MENIMBAH ILMU**

ABSTRAK

NURKHOLIS KADULLAH. E2120060. PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLTA CATUR ELANG PERKASA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yaitu sebesar 0,459 atau 45,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yakni sebesar 0.513 atau 51,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yakni sebesar 0.242 atau 24,2%.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

NURKHOLIS KADULLAH. E2120060. THE EFFECT OF WORK-LIFE QUALITY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLTA CATUR ELANG PERKASA IN BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims to determine the effect of work-life quality and work motivation on employee performance at PT PLTA Catur Elang Perkasa in Bolaang Mongondow Regency. The method used in this study is through a quantitative approach with a descriptive presentation. The population and sampling techniques in this study are by the census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method employs the path analysis method. The first test results show that the variables of work-life quality (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLTA Catur Elang Perkasa in South Bolaang Mongondow Regency, which is 0.459 or 45.9%. The results of testing the second hypothesis show that the work-life quality (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance at PT PLTA Catur Elang Perkasa in South Bolaang Mongondow Regency, namely 0.513 or 51.3%. The third test result indicates that work motivation (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance at PT PLTA Catur Elang Perkasa in South Bolaang Mongondow Regency, namely 0.242 or 24.2%.

Keywords: work-life quality, work motivation, performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Muasafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai Pembimbing I, Ibu Sri Meyke Jusup, SE., MM selaku pembimbing II. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua

Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2024

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja.....	12
2.1.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	16
2.1.1.3 Indokator Kualitas Kehidupan Kerja.....	18

2.1.2 Motivasi Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.3 Kinerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	27
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.1.4 Hubungan Antar Variabel	29
2.1.4.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan	29
2.1.4.2 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan...	30
2.1.5 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III OBJEK DAN MOTODE PENELITIAN	35
3.1 Objek Penelitian	35
3.2 Metode Penelitian.....	35
3.2.1 Desain Penelitian	35
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
3.2.3 Populasi dan Sampel	38
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	41
3.2.7 Metode Analisis Data.....	45

3.2.8 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT.PLTA Catur Elang Perkasa	
Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan	48
4.1.2 Visi dan Misi.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.1.4 Analisis Karakteristik Responden.....	50
4.1.5 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	53
4.1.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
4.1.7 Analisis Data Statistik.....	62
4.1.8 Pengujian Hipotesis	64
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja	35
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)	36
Tabel 3.3. Daftar Pilihan Kuesioner	37
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kehidupan Kerja (X1)....	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X2)	55
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1). 58	
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 Terhadap kinerja karyawan Y	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.PLTA Catur Elang Perkasa	49
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara variable dan pengaruh langsung	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	79
Lampiran 2 Data Ordinal dan data Interval.....	84
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	96
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	102
Lampiran 5 Uji kolerasi	108
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	109
Lampiran 7 R table dan F table	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tantangan yang dihadapi dalam dunia bisnis pada masa sekarang, khususnya dalam era digital yang terus berubah dan mengharuskan setiap perusahaan untuk terus beradaptasi, memunculkan kebutuhan akan kemampuan perubahan dan eksplorasi yang berkelanjutan dalam mengelola bisnis. Pencapaian hasil kerja, produktivitas, serta efisiensi pemanfaatan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, semakin menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan nilai kredibel suatu perusahaan sebagai organisasi.

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat strategis dalam konteks ini, dengan tugas utama mereka adalah mengelola segala aspek terkait manusia agar mereka sebagai tenaga kerja dapat mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, meskipun aspek-aspek pendukung pekerjaan lainnya telah tersedia, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk memberikan respons yang sesuai dengan kebutuhan manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam era digital, peran sumber daya manusia berkisar pada upaya mengurangi risiko kesalahan guna mencapai target kinerja dan kualitas hasil. Beberapa perusahaan mungkin cenderung menggantikan tenaga manusia dengan teknologi dan mesin untuk mengoptimalkan biaya, sehingga sumber daya manusia dihadapkan pada tekanan lebih besar, terutama dalam menghadapi persaingan

kompetensi. Karyawan yang tidak memiliki keahlian mungkin akan mengalami pemangkasan atau bahkan pemutusan hubungan kerja untuk digantikan oleh mesin, atau dipekerjakan sebagai pekerja kontrak dengan status outsourcing, tanpa jaminan tertentu.

Penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya objek atau alat, melainkan individu dengan pikiran dan perasaan, yang pada akhirnya memiliki potensi untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan profesional. Pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan, karena penurunan kinerja individu dapat berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Karena itu, kinerja karyawan menjadi unsur krusial, menjadi parameter utama untuk menilai sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan yang ditetapkan oleh pimpinan.

Secara prinsip, kemampuan tenaga kerja dapat dinilai dari hasil yang diperolehnya (penilaian kinerja). Kemampuan mencapai hasil yang diharapkan dapat diartikan sebagai evaluasi hasil kerja karyawan, baik dari segi mutu maupun volume, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diemban oleh karyawan (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika memiliki kemampuan dan keinginan yang tinggi, kepuasan kerja, serta berada dalam kondisi lingkungan yang kondusif dan iklim kerja yang sehat. Kinerja menjadi pertimbangan utama sebagai acuan pencapaian tujuan perusahaan, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai prestasi optimal sangat dipengaruhi oleh potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan menjadi sangat penting, dan

perencanaan sumber daya manusia (manpower planning) harus mendapatkan perhatian tinggi sebagai dasar operasional yang efisien dan bahkan dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Safitri et al. (2013), kinerja karyawan adalah pelaksanaan tugas dengan hasil yang berkualitas dan penuh tanggung jawab. Sementara itu, menurut Sujana & Ardana (2020), kinerja menjadi tolok ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana perusahaan dapat mengalami kemajuan ke depannya. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan kualitas yang sama dalam menyelesaikan tugas mereka, mengingat variasi kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, faktor kinerja karyawan menjadi penting untuk diperhatikan, karena dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan.

Perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini, fokus diberikan pada kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja karyawan. Luthans (sebagaimana dikutip oleh Soetjipto, 2017) menyajikan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai upaya menghargai manusia di lingkungan kerja, di mana peran kualitas kerja diartikan sebagai usaha untuk mengubah iklim kerja sehingga secara teknis dan etis, organisasi mampu membawa seluruh anggotanya menuju kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera.

Ayal (2019) menjelaskan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai suatu proses di mana organisasi merespons kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan partisipasi penuh dari karyawan dalam memberikan saran dan pengambilan keputusan, serta memberikan kebebasan dalam mengatur kehidupan kerja mereka di dalam suatu perusahaan. Pandangan serupa juga diungkapkan oleh Hackman dan Oldham (Soetjipto, 2017), yang menggambarkan kehidupan kerja berkualitas sebagai gambaran dari kondisi lingkungan yang kondusif, pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan, pemberian kepuasan, memberikan peluang pengembangan diri dan peningkatan karir, serta memberikan remunerasi yang sesuai. Pendapat ini juga dikuatkan oleh pandangan Chan & Einstein (Soetjipto, 2017), yang melihat kehidupan kerja yang berkualitas sebagai indikasi dari kepedulian dan pengalaman perusahaan terhadap tenaga kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, komunikasi, dan kerjasama yang efektif dengan karyawan.

Secara lebih rinci, kualitas kehidupan kerja mencakup atmosfer yang mendukung, keamanan dan kesehatan yang terjamin, pemuasan diri, peluang untuk pengembangan pribadi dan kemajuan karir, serta kompensasi yang adil. Pandangan ini menekankan bahwa aspek-aspek tersebut memainkan peran integral dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks motivasi kerja, pandangan dari berbagai sumber menegaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan

penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab. Menurut pandangan Siagian (2012: 102), motivasi melibatkan daya pendorong yang membuat anggota organisasi bersedia dan rela untuk menggunakan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu mereka untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, demi mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Secara keseluruhan, pemahaman terhadap kualitas kehidupan kerja dan motivasi karyawan merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor motivasi kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja individu di dalam suatu organisasi. Pandji (2010) mendefinisikan motivasi sebagai suatu model yang mendorong dan mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan tugas mereka dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh manusia pada dasarnya berasal dari dorongan tertentu yang dikategorikan sebagai motivasi. Motivasi, menurut pandangan ini, merupakan kumpulan alasan dan dorongan-dorongan internal yang ada dalam diri manusia, mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai suatu tujuan.

Motivasi juga terkait erat dengan faktor psikologis individu, mencerminkan hubungan atau interaksi kompleks antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Pandangan ini menunjukkan bahwa

motivasi tidak hanya bersifat eksternal, melainkan juga terkait dengan aspek-aspek psikologis yang memengaruhi perilaku seseorang di lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2012: 102), motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang, sebagai anggota organisasi, bersedia dan rela untuk mengaktifkan kemampuan mereka dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga, dan waktu. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang merupakan tanggung jawab mereka dan untuk memenuhi kewajiban mereka, semua itu dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan kata lain, motivasi tidak hanya mengacu pada dorongan atau keinginan individual untuk mencapai kepuasan pribadi, melainkan juga mencakup keterlibatan aktif individu dalam mencapai tujuan organisasi. Daya pendorong ini melibatkan upaya individu untuk mengerahkan kemampuan mereka, baik dalam hal keahlian maupun waktu, sebagai bentuk komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan motivasi yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dan, secara lebih luas, pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

PT. PLTA Catur Elang Perkasa merupakan salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang bergerak dalam bidang pembangkit listrik tenaga uap. Meningkatnya kebutuhan listrik masyarakat tentunya membuat PT. PLTA Catur Elang Perkasa harus memberikan kinerja yang maksimal, agar kebutuhan listrik dapat terpenuhi. Kinerja perusahaan tidak

terlepas dari kinerja karyawan yang terdapat pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa, sehingga sangatlah penting memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan dan motivasi dari karyawan agar dapat memberikan kinerja yang terbaiknya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, maka diperoleh fenomena terkait kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa. Dari wawancara diperoleh informasi bahwa ukuran kinerja karyawan PT. PLTA Catur Elang Perkasa telah ditentukan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Meskipun telah diatur capai-capaian kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, namun masih terdapat kelemahan atau kekurangan yang membuat kinerja belum dicapai secara maksimal, seperti ketepatan waktu dalam hal ini kedisiplinan karyawan yang masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, sehingga diberikan peringatan sampai 3 kali setelah itu dikeluarkan dari perusahaan. Masih terjadinya keterlambatan kerja karyawan, misalnya adanya gangguan pada pembangkit yang lambat ditangani oleh karyawan. Kurangnya hubungan kerja yang baik antar karyawan, masih munculnya saling berharap antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurang memiliki inisiatif untuk saling membantu meringankan pekerjaan sesama karyawan. Kemudian, karyawan terlihat rajin jika pengawas berada di tempat dan terkesan lambat bekerja apabila tidak diawasi.

Sebagaimana indikator kinerja yang digunakan, maka permasalahan yang terjadi dapat terlihat dari aspek kualitas, dimana adanya kesenjangan antara

standar kualitas yang diharapkan dengan kualitas yang dicapai. Kemudian, permasalahan terkait kuantitas timbul karena target produksi atau kinerja tidak realistis atau terlalu tinggi. Hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, serta mengorbankan kualitas pekerjaan. Selanjutnya, waktu penyelesaian: Permasalahan terkait waktu penyelesaian bisa timbul jika ada hambatan atau gangguan yang menghambat proses kerja, seperti kurangnya koordinasi atau komunikasi yang buruk. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Kemudian, aspek tanpa memerlukan Pengawasan terkait kemandirian dalam bekerja timbul karena karyawan tidak memiliki motivasi internal yang cukup atau tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan tanggung jawab mereka. Hubungan Antar Pegawai, dimana dalam hubungan antar pegawai bisa timbul jika ada konflik, kurangnya komunikasi, atau perbedaan dalam nilai-nilai dan sikap. Hal ini dapat mengganggu kerjasama dan kolaborasi antar karyawan.

Fenomena tersebut dapat mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Kondisi tersebut diduga disebabkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Dimana, kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilihat pada kondisi kerja yang belum nyaman, pengalaman kerja yang kurang menyenangkan serta kurangnya keterlibatan kerja sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Selain itu, motivasi kerja karyawan dimana karyawan tidak dorongan untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya di perusahaan

Bedasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaoutu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
2. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peranan mendasar dari kualitas kerja adalah melakukan perbaikan dan perubahan iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Soetjipto, 2017).

Menurut Lubis (2019) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Menurut Anggraini (2019) *Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya.

Menurut Luthans (Soetjipto, 2017) mengemukakan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara etis dapat membawa seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera. Menurut Ayal (2019) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan c

mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Pendapat serupa disampaikan Hackman dan Oldham (Soetjipto, 2017), yang mendeskripsikan kehidupan kerja berkualitas terproyeksikan dalam kondisi lingkungan yang kondusif, memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan, memberi kepuasan, memberikan kesempatan pengembangan diri dan peningkatan karir, serta remunerasi yang layak. Demikian halnya pendapat Chan & Einstein (Soetjipto, 2017), kehidupan kerja yang berkualitas menjadi gambaran sebagai kepedulian dan pengalaman perusahaan pada tenaga kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan orang lain, komunikasi serta kerjasama efektif dengan karyawan.

Dessler (2019), menjelaskan kehidupan kerja yang berkualitas sebagai suatu kondisi kesanggupan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui pekerjaan yang ditekuniya, dan dipandang sebagai hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hal ini kebutuhan yang dimaksudkan adalah perlakuan yang adil, fair, dan karyawan diberi kesempatan untuk memanfaatkan keahlian dan keterampilannya secara optimal, dapat berperan aktif untuk mengelola tugas dan tempatnya bekerja, serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pandangan Dessler tersebut sedikit berbeda dengan pendapat Saklani (Soetjipto, 2017), yang memandang kehidupan kerja yang berkualitas sebagai terpenuhi mutu dari harapan karyawan yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan perusahaan.

Konsep yang dikemukakan Saklani tersebut didukung Schemerhorn, Hunt, & Obsorn Soetjipto, (2017), bahwa mutu dari kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas atas pengalaman karyawan di tempat kerjanya. Demikian juga Salmani (Soetjipto, 2017), yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan korelasional antara totalitas kerja karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, terutama dalam hal pencapaian hasil kerja sebagai harapan perusahaan atas proses kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja tersebut juga mencakup aspek kesehatan mental, harapan karyawan dan pemenuhan serta peningkatan kemakmuran karyawan yang dapat diberikan perusahaan sebagai simbiosis mutualism.

Rivai dan Sagala (2016), menjelaskan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu upaya perusahaan yang dilakukan secara sistematis untuk memberikan peluang lebih besar pada setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan kontribusi karyawan pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga memiliki makna supervisi yang berjalan baik, iklim kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pekerjaan, sistem remunerasi yang baik, insentif dan reward, serta kompetisi yang fair. Kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan merupakan upaya manajemen sumber daya manusia memainkan peranannya untuk aktif dan lebih kreatif untuk mendorong kinerja karyawan, dan mengoptimalkan potensi diri serta keterampilan karyawan untuk mencapai kinerja perusahaan dengan cara melibatkan karyawan untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Cascio (2015), Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Sedangkan menurut, Wherter dan Davis (2014) Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerjaan merasakan perannya dalam setiap organisasi peran disini diartikan sebagai bagian dari cara yang sistematis didalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkait dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan merasa memiliki terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan dan kepuasan Bersama.

Menurut Veitzhal Rivai (2013) Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diterapkan untuk merumuskan bahwa setiap proses awal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pekerja mereka, hal itu diwujudkan dengan mendiskusikan persoalan dan menyatukan pandangan mereka.

Berdasarkan pengertian kualitas kehidupan kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerja dan organisasi yang memutuskan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Muhammad Saleh (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja, kepuasan yang di maksud disini ialah mengacu pada seberapa jauh pekerja merasa puas dengan penghargaan hasil kerjanya serta berbagai faktor lain yang mendukung di lingkungan kerja seperti dukungan atas teman sekerja.
2. Tempat kerja, disini lebih mengacu pada faktor yang menyebabkan terjadinya stress di lingkungan kerja, seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin untuk mengalami stress dan pada akhirnya pekerja mengalami kualitas hidup yang buruk.
3. Jam kerja, lama periode kerja di anggap dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan kerja para pekerja.
4. Kondisi lingkungan kerja, kualitas hidup kerja para petugas sudah tentu perlu menjadi perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Keadilan di tempat kerja, kondisi tempat kerja juga diketahui mampu mempengaruhi pekerja. Keadilan di tempat kerja mengacu pada seberapa adil perusahaan atau pimpinan dari memberikan hak dari para perkerja.

Menurut Werther & Davis (2014) menjelaskan kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

1. Kompensasi

Bahwa kompensasi adalah setiap imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai tenaga kerja. Kompensasi financial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi adalah jasa yang diberikan perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kebijakan tentang kompensasi merupakan satu hal penting karena merupakan pendorong utama seseorang bersedia menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

2. Desain Pekerjaan

Pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang mereka lakukan, lebih lanjut dikatakan bahwa *Job Characteristics model* (JCM) menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan lebih berharga dan mempunyai arti dalam melakukan pekerjaan. JCM adalah suatu pendekatan mengenai pemerkaya pekerjaan yang mempunyai spesifikasi tertentu yaitu, skill variety, task identity, task significance, autonomic, feedback.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan kemana kerja karyawan. Davis (1996),

mengemukakan bahwa jika rasa aman, frustrasi, dan agresi dari pekerja dapat dihilangkan, karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya, dengan kata lain karyawan akan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

4. Partisipasi Karyawan

Partisipasi adalah keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.

2.1.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Soetjipto, 2017) mengemukakan beberapa indikator untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi:

1. Manajemen partisipatif

Yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental* (building) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Desain pekerjaan,

Perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas

4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri

Yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*) pekerjaan sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*).

5. Penghargaan kerja

Yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Menurut Rivai, (2013:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan tersebut dapat berupa materil dan non materil, yang akan menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerja. Dengan demikian, ada faktor-faktor yang mendorong seseorang tersebut untuk berbuat atau bertindak. Dari pengertian diatas, motivasi adalah suatu pendorong bagi seseorang untuk mencapai tujuan.

Menurut Pandji (2010) motivasi adalah suatu model menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing – masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan, yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Menurut Siagian (2012: 102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya menurut Arep (2009:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok, menjadi dorongan seseorang

untuk bekerja ada bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang– kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar, ada juga termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak jauh.

Dari pengertian motivasi kerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan. Maka diharapkan karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan menyakini juga bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2013:850) menyatakan ada dua jenis motivasi yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi bersifat Positif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik. Penghargaan terhadap pekerjaan melalui pujian ataupun hadiah mampu menyenangkan perasaan karyawan. Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi seperti:

- 1) Material insentif : alat-alat motivasi yang diberikan berupa uang, atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya: kendaraan, rumah, emas dll.

- 2) Non Material Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja, misalnya: medali, piagam, bintang jasa dll
- 3) Kombinasi Material dan non Material insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa materi (uang dan Barang) dan non materi (medali atau piagam). Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Pendapat diatas menerangkan bahwa kebutuhan bersifat materil adalah besarnya upah dan penerimaan-penerimaan lain yang dapat berupa uang, beras, gula, rokok, dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat non materil merupakan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan bilamana dipenuhi akan dapat menimbulkan kepuasan tapi kebutuhan ini dapat bersifat materil. Misalnya perasaan harga diri, rasa kebanggaan, dipenuhi keinginan berpartisipasi dan sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) seperti sanksi hukum disiplin yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Hukuman disiplin yang diberikan seperti:

1) Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seorang atasan

menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin.

2) Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010)

Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (Monsow, 2018) juga mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Menurut Rivai (2013:321) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*.

Menurut Fattah (Nurpratama, 2016:5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan

sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya karyawan yang dimilikinya. Setiap karyawan tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja karyawan.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan (Wijayanti, 2017:4).

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Tika (Satriani, 2020:10), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”. Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan lima kriteria yang dapat digunakan dalam indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality* (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan

3. *Timeless* (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar karyawan), merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja

Karyawan

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam organisasi maupun dari luar. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Cascio (1998:18) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Leitao et al. (2019) bahwa dukungan faktor kualitas kehidupan kerja yang baik mampu membuat karyawan merasa dihargai baik sebagai manusia maupun professional, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Wartini (2016) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.4.2 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004:493) agar perusahaan berhasil, keterlibatan karyawan harus lebih dari sekedar pendekatan sistematis, hal tersebut harus menjadi bagian dari budaya perusahaan dan bagian dari filosofi manajemen. Metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terdiri dari berbagai metode sistematis agar karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan perusahaan. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya

Menurut Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Bahram, 2010). Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam (Kemelgor, 2002)

Menurut Rizwan (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Oleh karena itu keterlibatan kerja tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi juga kinerja karyawan. Hubungan yang positif pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasional lebih menekankan pada dimensi komitmen afektif (Khan, 2012).

2.1.5 Penelitian Terdahulu

1. Kimico. P Mengko, dkk. (2023), dengan judul penelitian Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel swiss bell maleosan

manado. Metode penelitian menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado

2. Nur Hasmalawati, Nida Hasanati. (2017), dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.313 dan nilai p sebesar 0.000 yang bermakna bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu, motivasi kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja ($p > 0,05$). Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini selanjutnya dapat membuat karyawan lebih produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
3. Syahidin Syahidin, dkk (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Analisa data menggunakan path analisis dan sobel tes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (P-Value 0,002). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (P-Value 0,111).

2.2 Kerangka Pemikiran

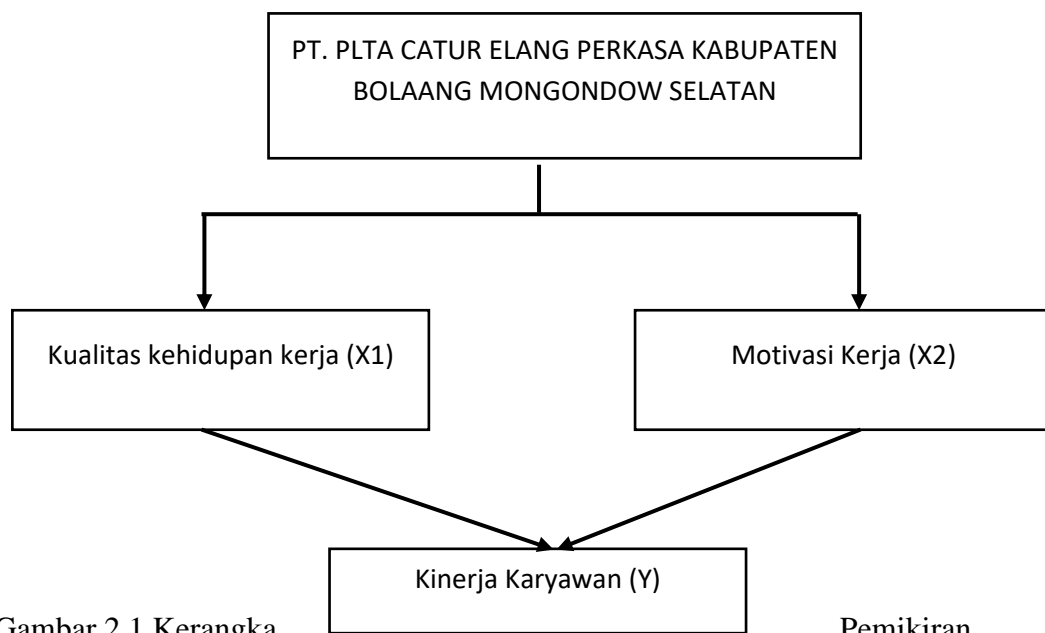
Kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terpenuhi, serta mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Di sisi lain, keterlibatan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan inovatif. Mereka juga lebih mungkin untuk menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan berinteraksi dengan pelanggan dengan lebih baik, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan mendorong keterlibatan kerja yang tinggi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Investasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja, seperti dengan memberikan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan, serta memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan keterlibatan kerja, seperti kepemimpinan yang mendukung dan komunikasi yang efektif,

dapat membawa manfaat besar bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka

Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarakan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kualitas kehidupan kerja (X1)	Ukuran Kualitas kehidupan kerja	1. Manajemen partisipatif 2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat 3. Desain pekerjaan 4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri 5. Penghargaan kerja	Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	Jenis Motivasi	Motivasi positif: 1. Material insentif 2. Non material insentif 3. Kombinasi material dan non material insentif Motivasi negatif: 1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis	Ordinal
Sumber Variabel: X1: Soetjipto, (2017) X2: Rivai (2013:850)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Ukuran kinerja karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar pegawai	Ordinal
Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow yang berjumlah 91 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62). Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi

setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi = 91 responden

d²: Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{91}{(91).0,05^2+1} = \frac{91}{1,227} = 74,1 = \text{dibulatkan menjadi } 74 \text{ responden.}$$

Jadi pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 74 orang karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini karyawan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji

validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak terduga untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

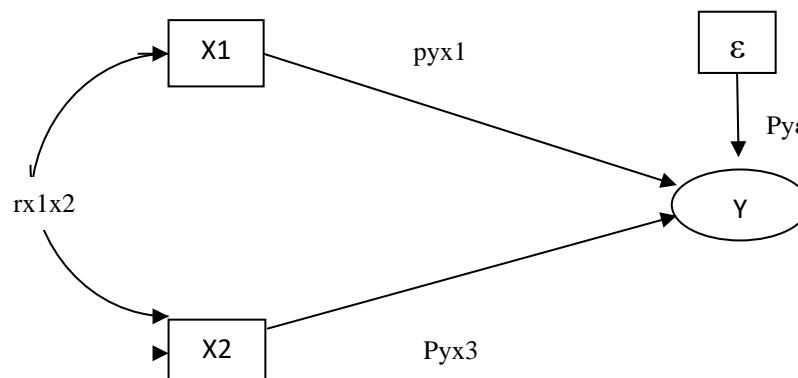
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X_1 : kualitas kehidupan kerja

X_2 : motivasi kerja

Y : kinerja

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} (i = 1, 2, Dan 3)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂ terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\varepsilon}$)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yxi}) (P_{yxi}) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung +
 pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{yxi}^2 + \sum P_{yxi} r_{xixj}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten

Bolaang Mongondow Selatan

Catur Elang Perkasa bergerak dalam bidang Jasa Konstruksi Sipil, Mekanikal dan Elektrikal. Komitmen kami adalah memastikan Kualitas dan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan. Kami menyediakan produk dan layanan berdasarkan kebutuhan pelanggan, meminimalkan risiko dan bahaya pada aktivitas operasional kami melalui inisiatif nihil insiden, dan kami memastikan bahwa seluruh aktivitas kami mematuhi hukum dan peraturan. Kepercayaan klien dan mitra kami adalah yang paling penting, kami mengedepankan integritas untuk menjaga kepercayaan. Melalui kepercayaan klien dan mitra kami, kami berhasil mencapai tujuan kami untuk berkontribusi terhadap pembangunan bangsa melalui proyek-proyek kami sambil tetap konsisten dengan filosofi kami: ketabahan, pertumbuhan dan kehormatan.

Catur Elang Perkasa mewakili ketabahan, pertumbuhan, dan menghormati, yang diterjemahkan melalui logo kami. Elang Merah melambangkan ketabahan dan keberanian dalam menghadapi tantangan. Kami selalu siap dengan ketangguhan menghadapi kendala yang ada demi meraih keuntungan yang bermanfaat dan memberikan dampak positif bagi seluruh pemangku kepentingan. Elang Biru Muda melambangkan pertumbuhan. Hal ini mencerminkan kesediaan perusahaan untuk mewujudkan mimpinya menjadi

perusahaan papan atas kelas dunia, dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Elang Biru Tua melambangkan kehormatan dan integritas. Perusahaan berjanji akan menjaga kehormatan dan integritas dalam menjalankan segala aktivitasnya, memastikan bahwa manfaat yang diterima tidak dilakukan dengan cara yang melanggar hukum dan merugikan orang/pihak lain.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

"Menjadi perusahaan yang Tangguh, Berkembang, dan Dihormati dalam setiap operasinya.".

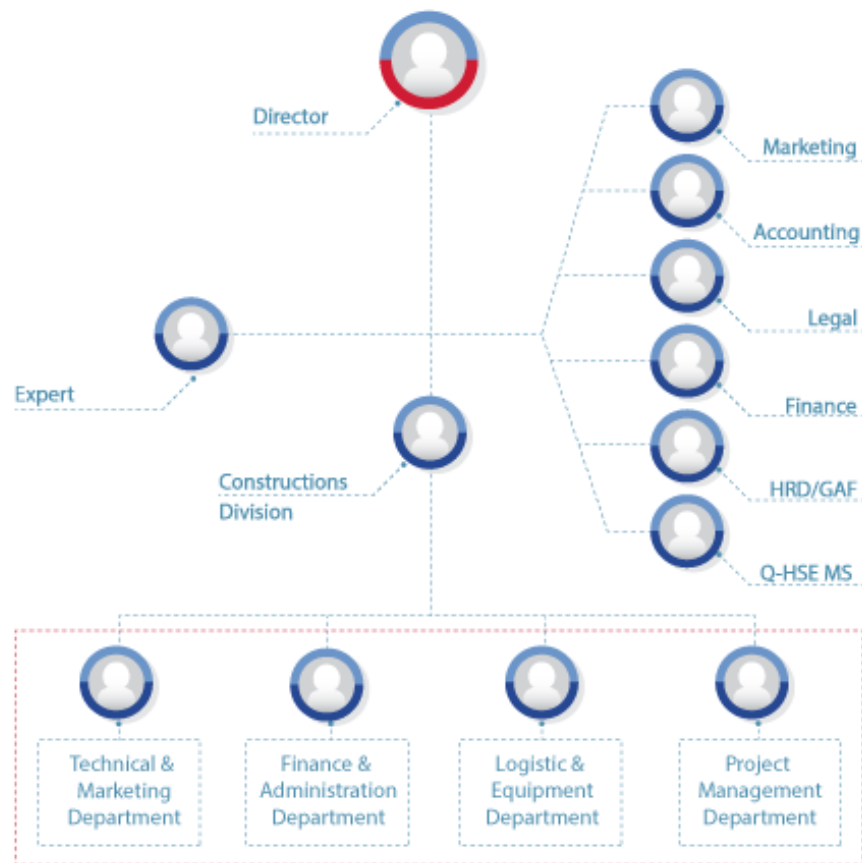
Misi

Dengan tulus:

1. Melayani kebutuhan pelanggan dengan produk bernilai tinggi
2. Menghasilkan keuntungan yang cukup untuk pertumbuhan perusahaan dan mitra
3. Meningkatkan kualitas hidup para pemangku kepentingan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dapat dilihat pada gambar berikut:



4.1.4 Analisis Karakteristik Responden

Dari 66 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	52	70.3
Perempuan	22	29.7
Jumlah	74	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 70,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 29,7%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	10	13.5
26 - 30 Tahun	16	21.6
31 - 35 Tahun	23	31.1
36 - 40 Tahun	16	21.6
di atas 40 Tahun	9	12.2
Jumlah	74	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 20-25 Tahun sebanyak 10 orang atau 13,5%, responden yang berumur 26-30 Tahun

sebanyak 16 orang atau 21,6%, responden yang berumur 31-35 tahun sebanyak 23 orang atau 31,3%, responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 16 orang atau 21,6%, dan responden yang berumur di atas 40 tahun sebanyak 9 orang atau 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 31-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK/MA	23	31.1
Diploma	11	14.9
Sarjana	36	48.6
Magister	4	5.4
Jumlah	74	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 23 orang atau 31,1%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 14,9%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 36 orang atau 48,6% dan Responden dengan tingkat pendidikan Magister sebanyak 4 orang atau 5,4%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan Sarjana.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	5	6.8
1 - 2 Tahun	9	12.2
3 - 4 Tahun	23	31.1
5 tahun ke atas	37	50.0
Jumlah	74	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya di bawah 1 tahun sebanyak 5 orang atau 6,8%, responden yang masa kerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang atau 12,2%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 23 orang atau 31,1%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 5 tahun ke atas sebanyak 37 orang atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun ke atas.

4.1.5 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Berikut ini akan

disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 74 = 370$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 74 = 74$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{370-74}{5} = 59,2 \text{ dibulatkan menjadi } 59$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
74 – 133	Sangat Rendah
134 – 193	Rendah
194 – 253	Sedang
254 – 313	Tinggi
314 – 373	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 74 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kualitas kehidupan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kualitas kehidupan kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	4.1	0	0	0.0	3	6	4.1
3	4	12	5.4	3	9	4.1	3	12	4.1
4	8	32	10.8	15	60	20.3	8	32	10.8
5	59	295	79.7	56	280	75.7	60	295	81.1
Σ	74	345	100	74	349	100	74	345	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.5			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0
2	2	4	2.7	2	4	2.7
3	7	21	9.5	6	18	8.1
4	12	48	16.2	9	36	12.2
5	52	260	70.3	56	280	75.7
Σ	74	333	100	74	338	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 74 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kualitas kehidupan kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 345, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 349, item pernyataan 1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 345, item pernyataan 1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 333, dan item

pernyataan 1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

2) Motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	3	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.4	3	6	4.1
3	6	18	8.1	11	33	14.9	6	18	8.1
4	11	44	14.9	12	48	16.2	17	68	23.0
5	57	285	77.0	50	250	67.6	45	225	60.8
Σ	74	313	100	74	333	100	74	317	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.4	1	2	1.4	1	2	1.4
3	11	33	14.9	15	45	20.3	11	33	14.9
4	21	84	28.4	22	88	29.7	12	48	16.2
5	39	195	52.7	36	180	48.6	50	250	67.6
Σ	74	313	100	74	315	100	74	333	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 74 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 313, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 333, item pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 317, item pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 313, item pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 315, dan item pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 333. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

3) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	0	0	0.0	3	0	0.0
2	3	6	4.1	3	6	4.1	2	4	2.7
3	6	18	8.1	8	24	10.8	10	30	13.5
4	13	52	17.6	13	52	17.6	13	52	17.6
5	51	255	68.9	50	250	67.6	46	230	62.2
Σ	74	313	100	74	332	100	74	316	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.4
3	2	6	2.7	6	18	8.1
4	18	72	24.3	8	32	10.8
5	54	270	73.0	59	295	79.7
Σ	74	348	100	74	347	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 74 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 313, item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 332 item pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 316, item pernyataan Y1.4 berada

pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 348, dan item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 347. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kinerja pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

4.1.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 74 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas kehidupan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kualitas kehidupan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas kehidupan kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket

X1-1	0,630	0,228	Valid	0,626	> 0,6 = reliable
X1-2	0,636	0,228	Valid		
X1-3	0,603	0,228	Valid		
X1-4	0,655	0,228	Valid		
X1-5	0,671	0,228	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,228) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,626 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable motivasi kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,528	0,228	Valid	0,617	> 0,6 = reliable
X2-2	0,760	0,228	Valid		
X2-3	0,602	0,228	Valid		

X2-4	0,636	0,228	Valid		
X2-5	0,263	0,228	Valid		
X2-6	0,760	0,228	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.10 diatas menjelaskan ahwa semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,228) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,617 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah valid dan reliable

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,699	0,228	Valid	0,700	$> 0,6 =$ reliable
Y1-2	0,762	0,228	Valid		
Y1-3	0,749	0,228	Valid		
Y1-4	0,683	0,228	Valid		
Y1-5	0,516	0,228	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

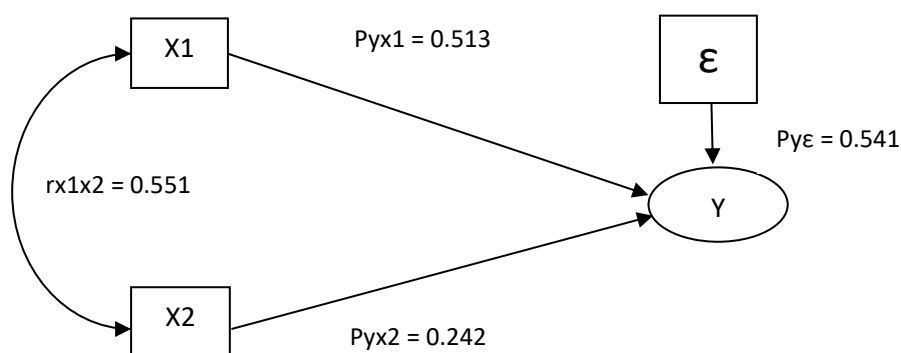
Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk semua item pernyataan $> r_{\text{table}}$ (0,228) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). sedangkan koefisien alpahnya sebesar $0,700 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) adalah valid dan reliable.

4.1.7 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.513X_1 + 0.242X_2 + 0.541\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara kualitas kehidupan kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2) sebesar 0.551 dengan tingkat hubungan sedang atau cukup tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,513 atau 51,3%, dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,242 atau 24,2%.

Pengaruh simultan kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,459 atau 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,541 atau 54,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1→Y	0.513	0.513	51,3%	
X2→Y	0.242	0.242	24,2%	
ε → Y	0.541	0.541	54,1%	

X1 dan
 $X2 \rightarrow Y$ 0.459 (45,9%)
 Sumber : Hasil olahan data 2024

4.1.8 Pengujian Hipotesis

- 1) **Kualitas kehidupan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 31.102 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,130 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.102 > 3,130$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dapat diterima.

- 2) **Kualitas kehidupan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.**

Hasil olahan data diperoleh kualitas kehidupan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.513 atau 51,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dapat diterima.

3) Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (OCB) Karyawan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Hasil olahan data diperoleh motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.242 atau 24,2% dengan nilai sig sebesar 0,024, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,024 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dapat diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dimana bila kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja dari setiap karyawan ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja turut mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini dikarenakan Kualitas kehidupan kerja di PT. PLTA Catur Elang Perkasa

Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dapat terlihat dari karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kemudian, kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendukung kolaborasi antar karyawan. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Selain itu, kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat memberikan kesempatan yang lebih besar bagi karyawan untuk pengembangan diri dan karir. Dengan adanya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja di PT. PLTA Catur Elang Perkasa dapat secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah faktor penting yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk melakukan suatu tindakan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat memengaruhi sejauh mana karyawan memberikan usaha maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Salah satu

cara motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

Motivasi kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan tingkat komitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, mereka lebih cenderung untuk mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan tingkat energi dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Lubis (2019) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang

cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Menurut Anggraini (2019) *Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya.

Menurut Luthans (Soetjipto, 2017) mengemukakan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara etis dapat membawa seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera. Menurut Ayal (2019) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Menurut Rivai, (2013:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan tersebut dapat berupa materil dan non materil, yang akan menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerja. Dengan demikian, ada faktor-faktor yang mendorong seseorang tersebut untuk berbuat atau bertindak.

Dari pengertian diatas, motivasi adalah suatu pendorong bagi seseorang untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kimico. P Mengko, dkk. (2023) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Kualitas kehidupan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dimana bila kualitas kehidupan kerja dinaikkan maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat . Ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan motivasi kerja

Pengaruh yang tinggi tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator kualitas kehidupan kerja, dimana manajemen partisipatif pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk menyumbangkan ide dan pandangan mereka. Dengan adanya manajemen partisipatif, karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki yang lebih terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan karena mereka merasa bahwa kontribusi

mereka diakui dan dihargai. Kemudian, lingkungan kerja pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang aman dan sehat sangat penting untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat mengurangi stres dan risiko kecelakaan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selanjutnya, desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja (KKK) dan kinerja karyawan. Desain pekerjaan yang baik di PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan mencakup faktor-faktor seperti kejelasan tugas dan tanggung jawab, kesempatan untuk pengembangan karir, dan variasi dalam tugas-tugas yang dilakukan. Dengan adanya desain pekerjaan yang baik, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Selain itu, PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Dengan adanya kesempatan untuk pengembangan diri, karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kemudian, PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan memberikan penghargaan kerja yang adil dan memadai juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Penghargaan kerja dapat berupa

pengakuan atas prestasi kerja, insentif finansial, atau promosi. Dengan adanya penghargaan kerja, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Cascio (1998:18) mengemukakan bahwa Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam organisasi maupun dari luar. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Cascio menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Leitao et al. (2019) bahwa dukungan faktor kualitas kehidupan kerja yang baik mampu membuat karyawan merasa dihargai baik sebagai manusia maupun professional, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Wartini (2016) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan

meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahidin Syahidin, dkk (2022) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3) Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Besarnya pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dimana bila motivasi kerja dinaikkan maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan kualitas kehidupan kerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dikarenakan material insentif seperti bonus atau tunjangan dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, jika material insentif ini tidak diberikan secara adil atau tidak sejalan dengan kinerja yang dicapai, maka dampaknya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat menjadi rendah. Karyawan mungkin tidak merasa terdorong untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi jika insentif yang ditawarkan tidak memadai atau tidak adil.

Motivasi dalam bentuk Non-material insentif seperti pengakuan atas prestasi kerja atau kesempatan untuk pengembangan karir juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Namun, jika non-material insentif ini tidak diberikan secara konsisten atau tidak dihargai oleh karyawan, maka dampaknya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat menjadi rendah. Karyawan mungkin tidak merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik jika pengakuan atau kesempatan pengembangan karir tidak diberikan dengan baik.

Kombinasi antara material dan non-material insentif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Namun, jika kombinasi ini tidak disusun dengan baik atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat menjadi rendah. Karyawan mungkin tidak merasa termotivasi jika insentif yang ditawarkan tidak sesuai dengan kontribusi dan pencapaian mereka.

Teguran atau pernyataan tidak puas dapat menjadi cara untuk mengoreksi perilaku atau kinerja karyawan yang tidak memuaskan. Namun, jika teguran atau pernyataan tidak puas ini tidak disampaikan dengan baik atau tidak diikuti dengan tindakan yang konstruktif untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja mereka, maka pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat menjadi rendah. Karyawan mungkin tidak merasa termotivasi untuk berubah atau meningkatkan kinerja jika teguran atau pernyataan tidak puas tersebut tidak diarahkan dengan benar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2012: 102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya menurut Arep (2009:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok, menjadi dorongan seseorang untuk bekerja ada bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang– kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar, ada juga termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak jauh.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kimico. P Mengko, dkk. (2023) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
2. Kualitas kehidupan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan agar dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka harus memperhatikan motivasi kerja, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah, dengan cara meningkatkan pemberian insentif material dan non material. Selain itu, pimpinan juga dapat tegas dengan memberikan teguran lisan, tulisan

ataupun pernyataan tidak puas kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja maksimal

2. Disarankan kepada pimpinan PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan agar tetap mempertahankan kualitas kehidupan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang peningkatan kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja Dalam bukunya (Rivai, 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1917>
- Ayal, A., Tewal, B., dan Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal Emba*. Vol 7 Nomor 4
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arep dan Tanjung, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, W.F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits* (10th ed.). New-York : McGraw Hill Higher Education.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Lubis, W. S. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia (Socfindo) di Medan. Skripsi: Universitas Sumatera Utara Medan.
- Monson. 2018. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado
- Nazir.Mohammad.(2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19
- Pandji, Anoraga. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rachman Saleh. (2018). “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang”, *Amongmakarti*, Vol.11. No. 21. Hal 33.
- Ridwan. Achmad Kuncoro, Engkos. (2012). *Analisis jalur (Path Analisis)*, Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).

- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Soetjipto. 2017. *Quality Work of Life: Teori dan Implementasinya*, K-Media, Yogyakarta.
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925.
- Werther, William B, dan Keith Davis. 2014. *Human Resources and Personnel Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTA/SMK/MA

b. DIPLOMA

c. S1

d. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)

- A. karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi:
 - a. Selalu kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi
 - b. Sering kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi
 - c. Kadang-kadang kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi
 - d. Jarang kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi
 - e. Tidak pernah kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi
- B. Karyawan merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di lingkungan perusahaan:
 - a. Selalu merasa nyaman dan aman
 - b. Sering merasa nyaman dan aman
 - c. Kadang-kadang merasa nyaman dan aman
 - d. Jarang merasa nyaman dan aman
 - e. Tidak pernah merasa nyaman dan aman
- C. Perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas:
 - a. Selalu memudahkan karyawan
 - b. Sering memudahkan karyawan
 - c. Kadang-kadang memudahkan karyawan
 - d. Jarang memudahkan karyawan
 - e. Tidak pernah memudahkan karyawan
- D. Karyawan memiliki kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri:
 - a. Selalu memiliki kesempatan
 - b. Sering memiliki kesempatan
 - c. kadang-kadang memiliki kesempatan
 - d. Jarang memiliki kesempatan
 - e. Tidak pernah memiliki kesempatan
- E. Karyawan mendapatkan penghargaan kerja dari perusahaan
 - a. Selalu mendapatkan penghargaan kerja dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan penghargaan kerja dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan penghargaan kerja dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan penghargaan kerja dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan penghargaan kerja dari perusahaan

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

1. Karyawan termotivasi karena diberikan material insentif berupa uang, atau barang
 - a. Selalu termotivasi karena diberikan material insentif
 - b. Sering termotivasi karena diberikan material insentif
 - c. Kadang-kadang termotivasi karena diberikan material insentif
 - d. Jarang termotivasi karena diberikan material insentif
 - e. Tidak pernah termotivasi karena diberikan material insentif
2. Karyawan termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
 - a. Selalu termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif
 - b. Sering termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif
 - c. Kadang-kadang termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif
 - d. Jarang termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif
 - e. Tidak pernah termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif
3. Karyawan termotivasi bekerja karena diberikan insentif berupa materi (uang dan Barang) dan non materi (medali atau piagam)
 - a. Selalu termotivasi bekerja karena diberikan insentif berupa materi dan non materi
 - b. Sering termotivasi bekerja karena diberikan insentif berupa materi dan non materi
 - c. Kadang-kadang termotivasi bekerja karena diberikan insentif berupa materi dan non materi
 - d. Jarang termotivasi bekerja karena diberikan insentif berupa materi dan non materi
 - e. Tidak pernah termotivasi bekerja karena diberikan insentif berupa materi dan non materi
4. Pimpinan menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - a. Selalu menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan
 - b. Sering menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan
 - c. Kadang-kadang menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan
 - d. Jarang menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan
 - e. Tidak pernah menyampaikan teguran secara lisan kepada Karyawan
5. Pimpinan menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja
 - a. Selalu menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan
 - b. Sering menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan
 - c. Kadang-kadang menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan
 - d. Jarang menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan

- e. Tidak pernah menyampaikan teguran tertulis kepada Karyawan
- 6. Pimpinan menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - a. Selalu menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan
 - b. Sering menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan
 - c. Kadang-kadang menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan
 - d. Jarang menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan
 - e. Tidak pernah menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Karyawan

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

1. Karyawan mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran kinerja yang ditetapkan
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
3. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
4. Karyawan melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
 - a. Selalu melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
 - b. Sering melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
 - d. Jarang melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
 - e. Tidak pernah melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
5. Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di perusahaan
 - a. Selalu memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di perusahaan
 - b. Sering memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di perusahaan
 - c. Kadang-kadang memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di perusahaan

- d. Jarang memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di perusahaan
- e. Tidak pernah memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di perusahaan

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X1)

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25

20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	3	5	5	23
26	5	4	2	5	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	4	5	4	3	21
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	5	2	19
31	3	4	4	5	3	19
32	3	5	5	5	4	22
33	2	5	3	5	1	16
34	5	5	2	2	5	19
35	5	5	5	3	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	3	5	4	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	3	3	19
40	2	4	5	4	2	17
41	3	5	5	5	4	22
42	3	5	5	4	4	21
43	2	5	5	5	5	22
44	5	5	5	4	5	24

45	5	4	5	4	5	23
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	4	3	5	21
48	4	3	3	1	4	15
49	5	4	2	3	5	19
50	5	3	5	2	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	3	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	4	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	4	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	3	23
69	4	4	4	4	5	21

70	5	4	5	5	5	24
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	4	4	5	23
73	5	5	5	5	5	25
74	5	4	5	3	5	22

Data Interval Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X1)

[illegible]

4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	2.777	20.572
4.573	5.046	2.128	4.182	4.063	19.992
4.573	3.542	1.695	4.182	4.063	18.054
4.573	3.542	3.995	2.886	2.777	17.773
4.573	3.542	3.995	2.886	2.228	17.223
4.573	3.542	3.995	4.182	2.228	18.519
3.138	3.542	2.594	4.182	1.607	15.063
2.627	3.542	2.594	4.182	2.228	15.174
2.627	5.046	3.995	4.182	2.777	18.627
2.000	5.046	2.128	4.182	1.000	14.356
4.573	5.046	1.695	1.607	4.063	16.983
4.573	5.046	3.995	2.193	2.777	18.584
4.573	5.046	2.594	2.886	2.777	17.876
4.573	2.695	3.995	2.886	4.063	18.211
3.138	3.542	3.995	4.182	2.228	17.084
3.138	3.542	3.995	2.193	2.228	15.096
2.000	3.542	3.995	2.886	1.607	14.030
2.627	5.046	3.995	4.182	2.777	18.627
2.627	5.046	3.995	2.886	2.777	17.331
2.000	5.046	3.995	4.182	4.063	19.285

4.573	5.046	3.995	2.886	4.063	20.562
4.573	3.542	3.995	2.886	4.063	19.058
3.138	5.046	2.594	2.193	4.063	17.034
3.138	5.046	2.594	2.193	4.063	17.034
3.138	2.695	2.128	1.000	2.777	11.738
4.573	3.542	1.695	2.193	4.063	16.066
4.573	2.695	3.995	1.607	4.063	16.932
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
3.138	5.046	3.995	4.182	4.063	20.423
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	3.542	3.995	2.193	4.063	18.366
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	2.777	20.572
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	2.594	2.886	4.063	19.162
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	3.995	4.182	2.228	20.023
3.138	3.542	2.594	2.886	4.063	16.223

4.573	3.542	3.995	4.182	4.063	20.354
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	5.046	2.594	2.886	4.063	19.162
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	21.858
4.573	3.542	3.995	2.193	4.063	18.366

Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja(X2)

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	3	5	28
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	4	5	5	29
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30

18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	3	5	28
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	3	4	4	3	20
25	5	3	5	5	5	3	26
26	5	4	4	5	5	4	27
27	5	4	4	4	5	4	26
28	3	5	5	3	4	5	25
29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	3	4	3	5	24
31	5	5	5	3	3	5	26
32	5	5	2	5	4	5	26
33	4	4	1	3	5	4	21
34	5	3	3	3	5	3	22
35	4	3	5	3	4	3	22
36	5	5	4	5	4	5	28
37	5	5	5	3	3	5	26
38	5	5	1	4	5	5	25
39	3	2	4	4	5	2	20
40	3	4	5	5	5	4	26
41	3	5	4	5	5	5	27
42	5	5	4	4	3	5	26

43	4	3	5	4	4	3	23
44	4	4	2	4	5	4	23
45	4	4	1	5	4	4	22
46	4	5	2	3	5	5	24
47	5	5	3	2	2	5	22
48	5	3	5	3	3	3	22
49	5	4	5	1	5	4	24
50	5	4	5	1	4	4	23
51	5	5	5	5	3	5	28
52	3	4	3	5	5	4	24
53	5	5	4	4	5	5	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	3	4	4	4	3	22
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	3	4	5	5	3	25
58	5	3	4	4	4	3	23
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	5	5	5	3	5	28
62	4	4	4	4	3	4	23
63	5	5	5	5	3	5	28
64	5	3	4	3	4	3	22
65	5	5	4	4	3	5	26
66	5	3	4	4	5	3	24
67	5	5	5	5	5	5	30

68	5	5	5	5	4	5	29
69	5	5	5	5	3	5	28
70	5	4	4	3	4	4	24
71	5	5	5	5	4	5	29
72	5	5	5	3	3	5	26
73	5	5	5	4	4	5	28
74	5	5	3	4	3	5	25

Data Interval Variabel Motivasi Kerja(X2)

Successive Interval							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total	
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033	
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076	
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033	
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195	
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028	
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195	
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195	
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195	
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028	
3.870	4.004	2.592	3.014	4.325	4.004	21.808	
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028	
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033	
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033	
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028	
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195	

5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
3.000	3.252	1.975	3.014	4.325	3.252	18.818
5.283	3.252	3.846	4.182	5.487	3.252	25.302
5.283	4.004	2.592	4.182	5.487	4.004	25.550
5.283	4.004	2.592	3.014	5.487	4.004	24.383
3.000	5.199	3.846	2.184	4.325	5.199	23.752
3.870	5.199	2.592	4.182	4.325	5.199	25.366
3.870	5.199	1.975	3.014	3.368	5.199	22.625
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.579	4.182	4.325	5.199	25.766
3.870	4.004	1.000	2.184	5.487	4.004	20.548
5.283	3.252	1.975	2.184	5.487	3.252	21.433
3.870	3.252	3.846	2.184	4.325	3.252	20.729
5.283	5.199	2.592	4.182	4.325	5.199	26.778
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.000	3.014	5.487	5.199	25.182
3.000	2.000	2.592	3.014	5.487	2.000	18.093
3.000	4.004	3.846	4.182	5.487	4.004	24.522
3.000	5.199	2.592	4.182	5.487	5.199	25.658

5.283	5.199	2.592	3.014	3.368	5.199	24.655
3.870	3.252	3.846	3.014	4.325	3.252	21.559
3.870	4.004	1.579	3.014	5.487	4.004	21.958
3.870	4.004	1.000	4.182	4.325	4.004	21.383
3.870	5.199	1.579	2.184	5.487	5.199	23.518
5.283	5.199	1.975	1.468	2.000	5.199	21.124
5.283	3.252	3.846	2.184	3.368	3.252	21.185
5.283	4.004	3.846	1.000	5.487	4.004	23.623
5.283	4.004	3.846	1.000	4.325	4.004	22.461
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
3.000	4.004	1.975	4.182	5.487	4.004	22.651
5.283	5.199	2.592	3.014	5.487	5.199	26.774
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
3.870	3.252	2.592	3.014	4.325	3.252	20.305
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	3.252	2.592	4.182	5.487	3.252	24.048
5.283	3.252	2.592	3.014	4.325	3.252	21.718
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
3.870	4.004	2.592	3.014	3.368	4.004	20.851
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	3.252	2.592	2.184	4.325	3.252	20.887
5.283	5.199	2.592	3.014	3.368	5.199	24.655
5.283	3.252	2.592	3.014	5.487	3.252	22.880
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195

5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	4.004	2.592	2.184	4.325	4.004	22.390
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	3.846	3.014	4.325	5.199	26.866
5.283	5.199	1.975	3.014	3.368	5.199	24.038

Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

No. Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25

16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20
39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21

41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	4	22
60	5	4	5	3	3	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	3	22
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	3	23

4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	2.789	2.023	4.194	2.890	16.044
4.148	3.427	2.023	5.780	3.518	18.896
4.148	4.726	2.565	5.780	4.960	22.179
2.828	3.427	2.565	4.194	4.960	17.973
2.828	2.789	2.565	4.194	4.960	17.335
2.828	2.789	3.760	4.194	4.960	18.530
2.205	3.427	3.760	5.780	3.518	18.690
1.695	4.726	3.760	4.194	3.518	17.893
1.000	3.427	2.565	4.194	3.518	14.703
2.205	2.789	2.565	4.194	4.960	16.712
2.828	2.000	2.565	4.194	4.960	16.546
4.148	2.000	2.565	5.780	2.890	17.383
2.828	3.427	2.565	5.780	3.518	18.117
2.205	3.427	2.023	5.780	4.960	18.395
1.695	3.427	1.000	5.780	4.960	16.862

4.148	4.726	2.023	3.000	4.960	18.857
2.205	4.726	1.000	4.194	4.960	17.085
2.828	2.789	2.023	4.194	2.890	14.724
1.695	2.789	1.525	4.194	3.518	13.720
2.205	4.726	1.525	4.194	4.960	17.610
2.205	2.789	2.023	4.194	4.960	16.171
2.828	3.427	2.023	5.780	4.960	19.018
4.148	4.726	1.000	5.780	4.960	20.614
4.148	4.726	2.023	5.780	4.960	21.638
4.148	2.789	2.023	5.780	4.960	19.700
4.148	2.000	2.565	4.194	2.000	14.906
2.828	4.726	3.760	5.780	4.960	22.054
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
2.828	3.427	2.565	4.194	4.960	17.973
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
2.828	3.427	3.760	4.194	4.960	19.168
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	2.565	4.194	3.518	19.150
4.148	3.427	3.760	3.000	2.890	17.225
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	2.565	5.780	2.890	20.109
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	2.890	21.305

4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
2.828	4.726	3.760	5.780	4.960	22.054
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	3.427	2.023	4.194	4.960	18.752
4.148	3.427	3.760	5.780	4.960	22.075
2.828	4.726	3.760	5.780	4.960	22.054
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
2.828	4.726	2.565	5.780	4.960	20.859

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X1)

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.1	4.1	4.1
3.00	4	5.4	5.4	9.5
4.00	8	10.8	10.8	20.3
5.00	59	79.7	79.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.1	4.1	4.1
4.00	15	20.3	20.3	24.3
5.00	56	75.7	75.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.1	4.1	4.1
	3.00	3	4.1	4.1	8.1
	4.00	8	10.8	10.8	18.9
	5.00	60	81.1	81.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.7	2.7	4.1
	3.00	7	9.5	9.5	13.5
	4.00	12	16.2	16.2	29.7
	5.00	52	70.3	70.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.7	2.7	4.1
	3.00	6	8.1	8.1	12.2
	4.00	9	12.2	12.2	24.3
	5.00	56	75.7	75.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja(X2)**X2_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.1	8.1	8.1
	4.00	11	14.9	14.9	23.0
	5.00	57	77.0	77.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	11	14.9	14.9	16.2

4.00	12	16.2	16.2	32.4
5.00	50	67.6	67.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.1	4.1	4.1
2.00	3	4.1	4.1	8.1
3.00	6	8.1	8.1	16.2
4.00	17	23.0	23.0	39.2
5.00	45	60.8	60.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.7	2.7	2.7
2.00	1	1.4	1.4	4.1
3.00	11	14.9	14.9	18.9
4.00	21	28.4	28.4	47.3
5.00	39	52.7	52.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	15	20.3	20.3	21.6
	4.00	22	29.7	29.7	51.4
	5.00	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	11	14.9	14.9	16.2
	4.00	12	16.2	16.2	32.4
	5.00	50	67.6	67.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4

2.00	3	4.1	4.1	5.4
3.00	6	8.1	8.1	13.5
4.00	13	17.6	17.6	31.1
5.00	51	68.9	68.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.1	4.1	4.1
3.00	8	10.8	10.8	14.9
4.00	13	17.6	17.6	32.4
5.00	50	67.6	67.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Y1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.1	4.1	4.1
2.00	2	2.7	2.7	6.8
3.00	10	13.5	13.5	20.3
4.00	13	17.6	17.6	37.8
5.00	46	62.2	62.2	100.0

Total	74	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.7	2.7	2.7
4.00	18	24.3	24.3	27.0
5.00	54	73.0	73.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.4	1.4	1.4
3.00	6	8.1	8.1	9.5
4.00	8	10.8	10.8	20.3
5.00	59	79.7	79.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 TOTAL_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.131	.151	.078	.595**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.268	.198	.507	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1_2	Pearson Correlation	.131	1	.224	.545**	.303**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.268		.056	.000	.009	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1_3	Pearson Correlation	.151	.224	1	.418**	.137	.603**
	Sig. (2-tailed)	.198	.056		.000	.244	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1_4	Pearson Correlation	.078	.545**	.418**	1	.053	.655**
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.507	.000	.000		.655	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1_5	Pearson Correlation	.595**	.303**	.137	.053	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.244	.655		.000
	N	74	74	74	74	74	74
Total_X1	Pearson Correlation	.630**	.636**	.603**	.655**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	74	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	74	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja(X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 TOTAL_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.375**	.344**	.075	-.083	.375**	.528**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.527	.483	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2_2	Pearson Correlation	.375**	1	.226	.323**	-.114	1.000**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001		.052	.005	.334	.000	.000

	N	74	74	74	74	74	74	74
X2_3	Pearson Correlation	.344**	.226	1	.196	-.018	.226	.602**
	Sig. (2-tailed)	.003	.052		.094	.878	.052	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2_4	Pearson Correlation	.075	.323**	.196	1	.223	.323**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.527	.005	.094		.057	.005	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2_5	Pearson Correlation	-.083	-.114	-.018	.223	1	-.114	.263*
	Sig. (2-tailed)	.483	.334	.878	.057		.334	.024
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2_6	Pearson Correlation	.375**	1.000**	.226	.323**	-.114	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.052	.005	.334		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Total_X2	Pearson Correlation	.528**	.760**	.602**	.636**	.263*	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.346**	.461**	.399**	.070	.699**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.551	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y1_2	Pearson Correlation	.346**	1	.374**	.491**	.455**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y1_3	Pearson Correlation	.461**	.374**	1	.367**	.134	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.254	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y1_4	Pearson Correlation	.399**	.491**	.367**	1	.318**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.006	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y1_5	Pearson Correlation	.070	.455**	.134	.318**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.551	.000	.254	.006		.000
	N	74	74	74	74	74	74
Total_Y	Pearson Correlation	.699**	.762**	.749**	.683**	.516**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	74	74	74	74	74	74

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	.551**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	74	74	74
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.551**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	74	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	.647**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	74	74	74

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

Lamipran 6. Uji Hipotesis**REGRESSION**

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.677 ^a	.459	.444	2.08105
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.733	2	130.366	30.102	.000 ^b
	Residual	307.484	71	4.331		
	Total	568.216	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.012	2.563		1.175	.244
	Kualitas Kehidupan Kerja	.591	.121	.513	4.906	.000
	Motivasi Kerja	.225	.097	.242	2.313	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



Similarity Report ID: oia:25211:58565945

PAPER NAME

SKRIPSI. Nurkholis23 (E2120060)2024.d
OCX

AUTHOR

Nurkholis Kadullah Nurkholis Kadullah

WORD COUNT

13612 Words

CHARACTER COUNT

89006 Characters

PAGE COUNT

90 Pages

FILE SIZE

562.2KB

SUBMISSION DATE

May 2, 2024 12:07 PM GMT+8

REPORT DATE

May 2, 2024 12:09 PM GMT+8

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)



Similarity Report ID: a1d25211:58565945

17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.stieyapan.ac.id	3%
	Internet	
2	repository.umsu.ac.id	3%
	Internet	
3	text-id.123dok.com	2%
	Internet	
4	repo.darmajaya.ac.id	2%
	Internet	
5	elibrary.unikom.ac.id	1%
	Internet	
6	Adrian Hefni. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP ...	1%
	Crossref	
7	Komir Bastaman. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Kar...	<1%
	Crossref	
8	123dok.com	<1%
	Internet	



Similarity Report ID: oia:25211:58565945

9	ocs.unud.ac.id Internet	<1%
10	repository.stieipwija.ac.id Internet	<1%
11	journal.laisambas.ac.id Internet	<1%
12	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 Submitted works	<1%
13	repository.unibos.ac.id Internet	<1%
14	wiyatamandala.e-journal.id Internet	<1%
15	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
16	journal.upp.ac.id Internet	<1%
17	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
18	repository.upi.edu Internet	<1%
19	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 020/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa


Nama Mahasiswa : Nurkholis Kadullah
NIM : E2120060
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLTA Catur Elang Perkasa Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 17%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 01 Mei 2024
Tim Verifikasi,


Nurhasmi S.KM



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4689/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth, ^{PLTM}
Pimpinan PT. ~~PLTA~~ Catur Elang Perkasa

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nurkholis Kadullah
NIM : E2120060
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : ~~PT. PLTA CATUR ELANG PERKASA~~ ^{PROJEK PLTM DOMINANTA}
Judul Penelitian : ~~PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN~~ ^{PT. CATUR ELANG}
~~MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN~~ ^{PERKASA}
~~PADA PT. PLTA CATUR ELANG PERKASA~~

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 01 Desember 2023
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PT. CATUR ELANG PERKASA
PROJECT PLTM DOMINANGA DESA SINANDAKA KECAMATAN HELUMO
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Jln. Trans Sulawesi Lintas Selatan Desa Sinandaka Kec. Helumo Kode Pos 95774

SURAT KETERANGAN

Nomor : DOM005/3254/CEP/III/24

Pimpinan . Project PLTM Domonanga, dengan Ini menerangkan bahwa :

Nama : NUR KHOLIS KADULLAH

NIM : E2120060

JURUSAN : MANAJEMEN

Adalah benar – benar telah mengadakan penelitian dan memperoleh data dari PT. Catur Elang Perkasa, berupa sejarah singkat Berdirinya PT. Catur Elang Perkasa, Visi Misi, Ragan, Struktur Organisasi, di Gunakan untuk Kelengkapan Penyusunan Skripsi yang berjudul "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIPASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CATUR ELENG PERKASA" Adapun Data yang diberikan Benar – beran real dalam kegiatan Pada PT. Catur Elang Perkasa.

Demikian Surat Keterangan ini di Berikan untuk digunakan seperlunya.

Sinandaka, 16 Maret 2024
 Pimpinan Project PLTM Dominanga


 **MULYONO**
 Site Manager

Catatan :

Hasil penelitiannya di harapkan di asistensikan ke perusahaan/projekt

J

BIODATA

Nama : Nurkholis Kadullah
 TTL : Bakida, 23 Februari 2002
 NIM : E2120060
 Prodi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi



Nama Orang Tua / Wali :

- Ayah : Syadarudin Kadullah
- Ibu : Rianti Mauludu

Riwayat Pendidikan :

- | | | |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| 1. SD Negeri 1 Bakida | Berijazah | 2008 - 2004 |
| 2. SMP Negeri Bakida | Berijazah | 2014 - 2017 |
| 3. Madrasah Alhidayah Duminanga | Berijazah | 2017 - 2020 |
| 4. Universitas Icshan Gorontalo | Berijazah | 2020 - 2024 |

Non Pendidikan :

- | | |
|--|-------------|
| 1. Bantara Pramuka di Madrasa Alhidayah Duminangga | 2018 - 2020 |
| 2. Organisasi FKPMIH Kecamatan Helumo | 2020 - 2024 |