

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. KARYA BETON SUDHIRA, BANTEN)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun Oleh :

Eggy Binardo Silalahi

NPM: 14 03 21666

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. KARYA BETON SUDHIRA, BANTEN)**

Disusun oleh:

Eggy Binardo Silalahi

NPM: 14 03 21666

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. D. Koeshartono, MM.

Tanggal, 9 November 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN
No. 082/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Rabu,
16 Desember 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. (Ketua Penguji)
2. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. (Anggota)
3. Drs. D. Koeshartono, MM. (Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Eggy Binardo Silalahi
NPM 140321666

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Eggy Binardo Silalahi telah selesai direvisi dan
revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia
penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan
Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika
UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta 55281 Indonesia Kotak Pos 1086 / YKBB
Telp. +62-274-487711 (hunting) Fax. +62-274-485227
Website : //www.uajy.ac.id

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. KARYA BETON SUDHIRA, BANTEN)**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, November 2020

Yang menyatakan



Eggy Binardo Silalahi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur sebesar kepada Tuhan Yesus atas berkat dan karunia yang dilimpahkanNya padaku. Karena kasihNya, peneliti telah mampu menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Banyak pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dukungan, bimbingan, dan doa yang diberikan sungguh membantu bagi saya untuk mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Pantas dan baik kiranya pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Ibu Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak Drs. D. Koeshartono, MM, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan memberikan petunjuk mulai dari proses pemilihan judul hingga mendampingi saat ujian pendadaran. Terima kasih Pak, jasamu akan selalu saya kenang.
4. Bapak dan Ibu dosen, serta staf/karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mendidik dan memberikan

pelayanan selama peneliti kuliah di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

5. Pimpinan dan para karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Bantenyang telah memberikan ijin dan berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian.
6. Papa, Mama, dan saudara-saudaraku tercinta, aku bahagia menjadi bagian dari keluarga ini. Karena kasih saya kalian, aku mengenal arti kehidupan.
7. Seseorang yang aku kasihi dan selalu mengasihiku, hidup ini menjadi lebih berwarna bersamamu.
8. Sahabat-sahabatku angkatan 2014, canda dan tawa kalian telah menghiasi salah satu bagian dari hidupku.
9. Semua orang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, bantuan anda sungguh berarti bagiku.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang. Doa saya kepada anda sekalian, berkat Tuhan melimpah untuk anda dan seluruh keluarga.

Yogyakarta, November 2020

Peneliti

Eggy Binardo Silalahi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Sekecil apapun yang aku lakukan, aku harus menjadi
berarti bagi diriku sendiri dan bagi orang lain**



**Kupersembahkan Skripsi ini untuk:
Papa, mama, saudara-saudaraku dan
semua ciptaan Tuhan**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
INTISARI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kualitas Kehidupan Kerja	10
B. Kepuasan Kerja	14
C. Kinerja Karyawan.....	19
D. Penelitian Terdahulu.....	23
E. Kerangka Penelitian.....	26
F. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Bentuk, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	31

B. Populasi, Sampel, dan Jumlah Sampel Penelitian	32
C. Definisi Operasional	33
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Metode Pengukuran Data	37
F. Metode Pengujian Instrumen.....	38
G. Metode Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Pengujian Instrumen.....	50
B. Karakteristik Demografi Responden	53
C. Penilaian Karyawan Pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	55
D. Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
E. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Implikasi Manajerial	70
C. Keterbatasan Penelitian	72
D. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian	34
Tabel 3.2. Deskripsi Penilaian Karyawan	41
Tabel 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	51
Tabel 4.2. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.4. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.5. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.6. Penilaian Karyawan Pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ...	56
Tabel 4.7. Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.8. Penilaian Karyawan Pada Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.9. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.10. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62

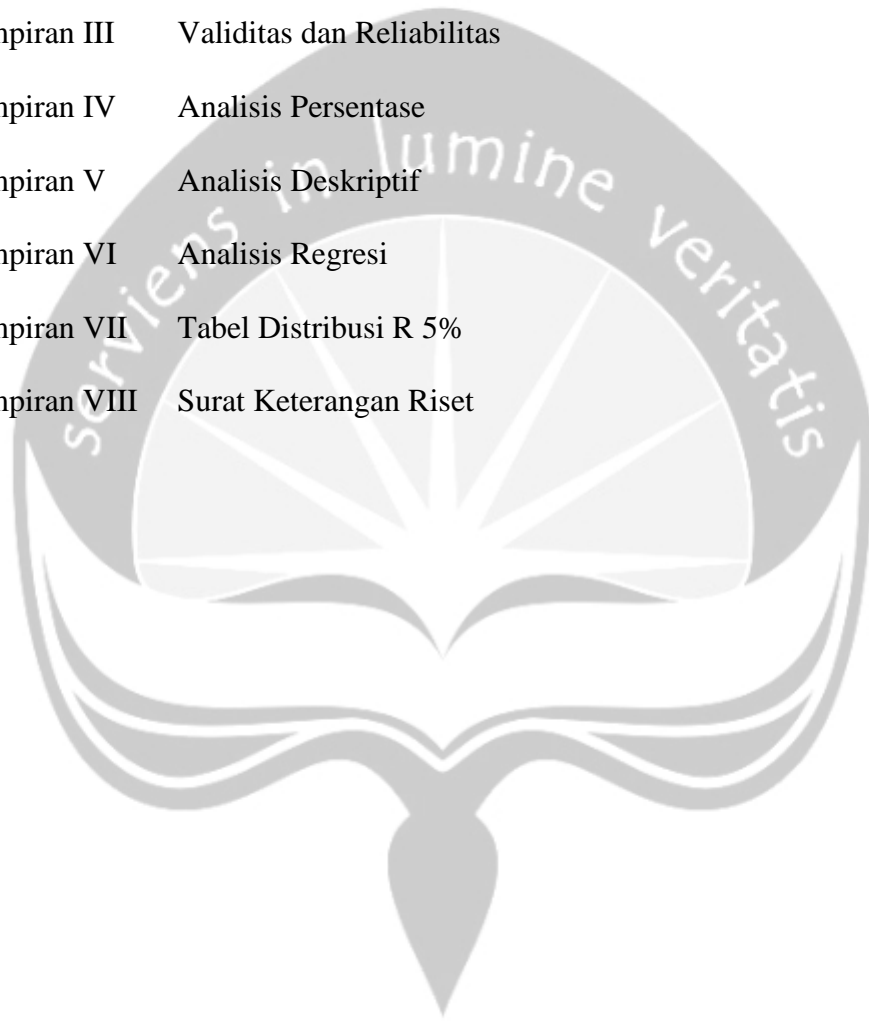
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	26
Gambar 3.1. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kepuasan Kerja	48
Gambar 3.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
Gambar 4.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Data Penelitian
Lampiran III	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran IV	Analisis Persentase
Lampiran V	Analisis Deskriptif
Lampiran VI	Analisis Regresi
Lampiran VII	Tabel Distribusi R 5%
Lampiran VIII	Surat Keterangan Riset



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. KARYA BETON SUDHIRA, BANTEN)**

Disusun oleh:

Eggy Binardo Silalahi

NPM: 14 03 21666

Pembimbing

Drs. D. Koeshartono, MM.

Abstrak

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam hubungan kausal antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini karena kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya menghasilkan outcomens dalam bentuk kinerja yang tinggi.

Penelitian ini secara umum digunakan untuk menguji bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 85 orang karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan metode analisis data menggunakan *path analysis*. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten memiliki penilaian yang baik pada variabel kualitas kehidupan kerja dan memiliki tingkat kepuasan kerja serta kinerja yang tinggi. 2) Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja karyawan. 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja karyawan. 4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dikelola setiap saat. Hal ini karena SDM yang berkualitas akan memberikan banyak kontribusi positif bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat setiap saat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Arti penting peningkatan kinerja karyawan bagi organisasi menyebabkan pihak manajemen selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiyadi dan Wartin (2016:322) dalam penelitiannya menemukan bukti peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui fokus pada peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris juga ditemukan dalam penelitian Arifin (2012:18).

Davis dan Newstrom (2004) seperti dikutip Anisah (2017:2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam

budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Setiyadi dan Wartin (2016:318) mengukur dimensi kualitas kehidupan kerja dalam tiga dimensi yaitu: 1) pertumbuhan dan pengembangan, 2) meningkatkan partisipasi karyawan, dan 3) memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Kemampuan pihak manajemen untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Arifin (2012:18), dan Asharini *et al.* (2020:155) memberikan bukti nyata pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja yang baik juga akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini karena pertumbuhan dan pengembangan yang diterima karyawan dalam organisasi, partisipasi karyawan yang semakin meningkat dalam organisasi, dan kualitas lingkungan kerja yang semakin baik akan membuat karyawan puas dalam bekerja. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata ditemukan dalam penelitian Pamungkas (2016:236), dan penelitian Romadhoan (2015:207).

Selain perbaikan kualitas kehidupan kerja, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan stimulasi peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya (As'ad, 2010:104). Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki aspek: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) bayaran/gaji, 3) kesempatan untuk promosi, 4) supervisi atau atasan, dan 5) perbaikan pada kualitas hubungan atau kerja sama dengan rekan kerja (Triton, 2009:52). Penempatan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang

dimilikinya, gaji yang sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan, kesempatan karyawan untuk memperoleh promosi, dukungan supervisi dan rekan kerja akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam penelitian Setiyadi dan Wartin (2016:321), dan penelitian Asharini *et al.* (2020:155).

Penjelasan model hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang semakin baik akan membuat karyawan puas dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam penelitian Sari *et al.* (2019:81), Romadhoan (2015:209), serta penelitian Setiyadi dan Wartin (2016:322).

Sudah dapat dipastikan bahwa, setiap perusahaan ingin memiliki karyawan dengan tingkat kinerjanya yang tinggi. Oleh sebab itu maka setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga halnya dengan PT. Karya Beton Sudhira, Banten. PT. Karya Beton Sudhira, Banten adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai macam produk dan sarana konstruksi di Indonesia. Dalam perjalanan waktu di lingkungan industri yang semakin kompetitif persaingannya, PT. Karya Beton Sudhira, Banten pernah mengalami penurunan kinerja dari para karyawannya. Hal ini ditunjukkan dalam berbagai macam indikator seperti semakin tingginya tingkat absensi karyawan,

proses penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, serta kualitas hasil pekerjaan karyawan yang tidak baik.

Penurunan kinerja karyawan tersebut tentunya mengganggu kinerja PT. Karya Beton Sudhira, Banten. Oleh sebab itu maka pihak manajemen PT. Karya Beton Sudhira, Banten melakukan tindakan cepat untuk mengevaluasi mengapa kinerja karyawan menurun dari waktu ke waktu. Hasil evaluasi berdasarkan wawancara dengan karyawan diketahui bahwa. Lingkungan kerja karyawan yang tidak baik (berdebu, becek), peralatan kerja yang sudah kuno serta sering mengalami kerusakan merupakan beberapa indikator buruhknya kualitas kehidupan kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Berkaitan dengan kepuasan kerja, karyawan merasa bahwa beban kerja yang berat dan memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi tidak diimbangi oleh kemampuan pihak manajemen untuk memberikan gaji serta tunjangan yang lebih baik. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut segera coba diatasi oleh pihak manajemen PT. Karya Beton Sudhira, Banten dengan melakukan berbagai macam aksi nyata seperti memperbaiki kualitas lingkungan hidup, mengganti alat kerja yang rusak dengan alat kerja baru yang lebih modern, canggih dengan kapasitas yang besar, memberikan peningkatan gaji serta tunjangan secara berkala kepada karyawan dan beberapa hal lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu maka pada saat ini penulis ingin menganalisis apakah kepuasan kerja karyawan berperan sebagai

variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis mengajukan rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Karya Beton Sudhira, Banten?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten?

C. Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini difokuskan pada variabel penelitian yang diteliti sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2006 seperti dikutip Nugraheni, 2016:167). Kualitas

- kehidupan kerja diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu: a) pertumbuhan dan pengembangan, b) partisipasi, dan c) lingkungan kerja.
2. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan membandingkan pekerjaannya (Robbins, 2015:36). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima dimensi yaitu: a) pekerjaan itu sendiri, b) bayaran/gaji, c) kesempatan promosi, d) supervisi, dan e) rekan kerja.
 3. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67). Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan lima dimensi yaitu: a) kuantitas, b) kualitas, c) keandalan karyawan, d) kehadiran, dan e) kemampuan bekerja sama.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Karya Beton Sudhira, Banten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pembuktian empiris mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang lebih kompleks dengan melibatkan lebih banyak variabel penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan memahami dengan lebih baik mengenai pentingnya peningkatan kinerja karyawan dari stimuli yang mampu diciptakan oleh perusahaan yaitu stimuli yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan dari kebijakan perbaikan kualitas kehidupan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pada tahap selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun strategi baru yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

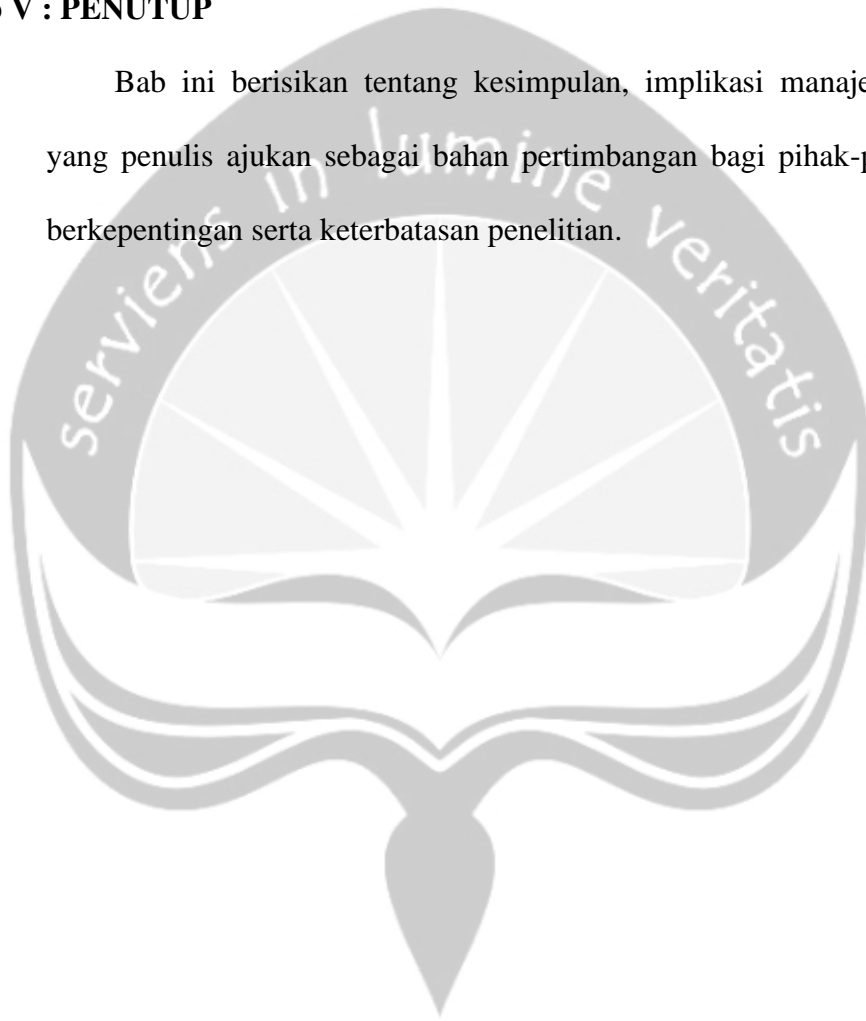
Bab ini berisikan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari bentuk, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen serta metode analisis data.

Bab IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, implikasi manajerial, saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta keterbatasan penelitian.



BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, peneliti membuat implikasi bagi pihak manajerial, memaparkan keterbatasan penelitian serta merumuskan saran bagi penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki penilaian yang baik pada variabel kualitas kehidupan kerja.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten termasuk dalam kategori yang tinggi.
3. Tingkat kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten termasuk dalam kategori yang tinggi.
4. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

6. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan akan semakin tinggi saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang salah satunya distimuli oleh kualitas kehidupan kerja yang baik.

B. Implikasi Manajerial

Penelitian ini telah memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat diusahakan melalui peningkatan kepuasan kerja maupun melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja. Hal ini membuktikan bahwa, untuk menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik atau tinggi, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, dapat diandalkan dan selalu hadir untuk bekerja dibutuhkan stimuli yaitu dengan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya maupun dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Peningkatan kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang semakin tinggi dapat dilakukan melalui pengamatan pada masing-masing indikator variabel kualitas kehidupan kerja maupun kepuasan kerja yang dianggap masih rendah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas kehidupan kerja fokus pada indikator “Saya puas dengan otonomi (kesempatan untuk membuat keputusan) yang saya miliki di tempat kerja”. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mendelegasikan wewenang yang lebih luas kepada karyawan khususnya untuk mengambil keputusan strategis yang berkaitan dengan tugas, pekerjaan, tanggungjawab karyawan. Karyawan diperbolehkan untuk membuat keputusan berkaitan dengan pekerjaannya sendiri yang dianggap lebih efektif dan efisien. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan harus dapat mempertanggungjawabkan dampak dari pengambilan keputusan yang dilakukannya. Karyawan harus bersedia menerima konsekuensi (hukuman) jika mengambil keputusan yang salah. Di sisi yang lain, pihak manajemen harus memberikan apresiasi dalam berbagai macam bentuk saat karyawan telah melakukan hal yang benar dan bermanfaat dari keputusan yang dibuatnya. Pemberian otonomi yang semakin luas akan membuat karyawan lebih mandiri, dapat mengambil keputusan dengan lebih cepat serta praktis guna memperoleh hasil kerja yang lebih baik.
2. Peningkatan pada variabel kepuasan kerja fokus pada indikator “Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini”. Pihak manajemen harus berlaku adil untuk memberikan kesempatan promosi jabatan kepada setiap anggota organisasi (karyawan). Pihak manajemen juga harus menentukan dasar penilaian yang baku mengenai syarat untuk memperoleh promosi jabatan dalam organisasi. Promosi yang diberikan kepada karyawan harus dipublikasikan dengan menyertakan

penilaian kinerja karyawan. Pemberian promosi jabatan kepada seorang karyawan terlebih dahulu harus didiskusikan dalam rapat manajemen/pimpinan dengan tujuan agar penentuan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan tidak salah dan sesuai dengan aturan baku perusahaan. Promosi jabatan yang diberikan juga harus melalui tahapan penilaian yang lebih menyeluruh dan tidak hanya berdasarkan penilaian kinerja karyawan saja. Kemampuan yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan dan keterampilan, kemampuan untuk memimpin, kesehatan jasmani dan rohani merupakan beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam menentukan promosi jabatan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan promosi jabatan dalam organisasi sudah dilakukan dengan adil dan transparan berkat dukungan publikasi penilaian kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelemahan yang merupakan outcomes dari keterbatasan yang dimiliki peneliti. Kelemahan penelitian ini adalah pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan secara *self assesment*. Artinya, karyawan melakukan pengukuran dan penilaian atas kinerjanya sendiri. Hal ini tentunya akan berdampak pada penilaian kinerja yang subyektif dan cenderung memberikan penilaian yang baik bagi diri sendiri. Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah tidak menggunakan karyawan dengan masa kerja yang lebih sedikit (kurang dari 5 tahun). Hal ini tentunya tidak dapat menggambarkan kinerja karyawan PT. Karya Beton Sudhira, Banten secara keseluruhan.

D. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, peneliti memberikan saran pada penelitian sejenis di masa yang akan datang untuk menggunakan pengukuran kinerja karyawan yang lebih baik, lebih baku, dan terstandarisasi. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan oleh atasan langsung dari masing-masing karyawan. Pengukuran kinerja karyawan yang semakin baik akan memberikan informasi dan *outcomes* yang lebih berkualitas. Penelitian sejenis di masa yang akan datang sebaiknya menambahkan atau menggunakan karyawan mulai dari masa kerja 1 tahun atau lebih.

DAFTAR PUSTAKA

- Anbari, Z., Abbasinia, M., Khadem, M., Rahmani, A., Asghari, M., Nezhad, I.A., Dehghan, S.F. (2017). Effects of the Quality of Working Life on Job Satisfaction in an AutoParts Manufacturing Factory. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, Vol. 17, No. 1.
- Anisah. (2017). Evaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Quality of Work Life: Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.17, No.1.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Vol. 8, No. 1.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M., (2010), *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: Liberty.
- Asharini, N.A., Hardyastuti, S., dan Irham, (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, Vol. 29, No. 1,
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Boedijoewono. (2012). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Dessler, G. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P., (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, L.R., dan Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraheni, A.R. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58, No. 1.

- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, Vol. 7, No. 2.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPF, UGM.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romadhoan. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 13, No. 2.
- Santoso, S., dan Tjiptono, F. (2011). *Riset Pemasaran*, Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Sari, N.P.R., Bendesa, I.K.G., dan Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, Vol. 7, No. 1.
- Setiyadi, Y.W., dan Wartin, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No. 4.
- Simamora, H., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timossi, L.S., Pedroso, B., Francisco, A.C., dan Pilatti, L.A. (2008). *Valuation of Quality of Work Life: An Adaptation From The Walton's Qwl Model*. XIV International Conference On Industrial Engineering And Operations Management.
- Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Utomo, H.S., dan Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, *Ekobis*, Vol. 15, No. 1.

LAMPIRAN I: KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(STUDI PADA KARYAWAN PT. KARYA BETON SUDHIRA, BANTEN)

Kepada Yth:
Karyawan PT. Karya Beton Sudhira
Di tempat

Dengan hormat,
perkenalkan saya dengan identitas sebagai beriku:

Nama : Eggy Binardo Silalahi
NPM : 14 03 21666
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Mnausia
Fakultas : Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dan membutuhkan data yang sekiranya bapak/ibu/sdr/i dapat membantu saya. Atas kesediaan bapak/ibu/sdr/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya:

Eggy Binardo Silalahi

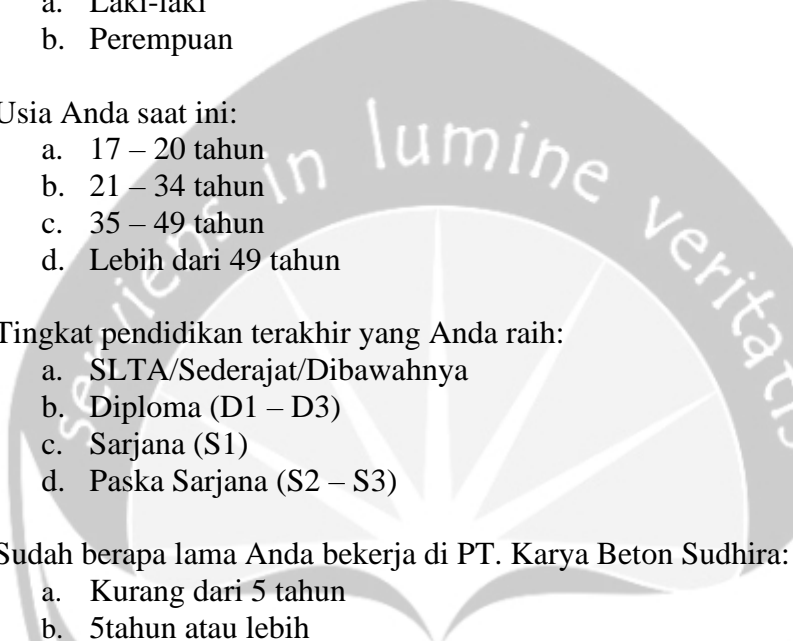
BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik Anda saat ini.

1. Jenis kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

 2. Usia Anda saat ini:
 - a. 17 – 20 tahun
 - b. 21 – 34 tahun
 - c. 35 – 49 tahun
 - d. Lebih dari 49 tahun

 3. Tingkat pendidikan terakhir yang Anda raih:
 - a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
 - b. Diploma (D1 – D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Paska Sarjana (S2 – S3)

 4. Sudah berapa lama Anda bekerja di PT. Karya Beton Sudhira:
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5 tahun atau lebih
- 

BAGIAN II: KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan peluang (kesempatan) untuk berkembang.					
2	Saya puas dengan dengan pelatihan yang saya terima.					
3	Saya puas dengan insentif untuk belajar yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Saya puas dengan dengan kebebasan berekspresi (kesempatan untuk memberikan pendapat) dalam pekerjaan.					
5	Saya puas dengan fleksibilitas (kemungkinan untukmelakukan banyak tugas dan bekerja) di tempat kerja.					
6	Saya puas dengan otonomi(kesempatan untuk membuat keputusan) yang saya miliki di tempat kerja.					
7	Saya puas dengan penggunaan teknologi dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya puas dengan kondisi kerja di tempat kerja saya.					
9	Saya puas dengan peralatan keselamatan,perlindungan diri individu yang disediakan perusahaan.					

KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.					
3	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya.					
4	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki.					

KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
5	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.					
6	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja.					
7	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang.					
8	Saya memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi jabatan dalam perusahaan.					
9	Saya puas dengan kebijakan promosi karyawan karena telah diterapkan dengan baik dalam oragnisasi.					
10	Saya puas dengan atasansaya karena atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.					
11	Saya puas dengan komunikasi yang dijalin antara atasan dan bawahan terutama dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.					
12	Atasan saya selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.					
13	Hubungan kerja antara saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
14	Saya memperoleh bantuan dari rekan kerja saya dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.					
15	Tim kerja saya memiliki tanggungjawab terhadap hasil pekerjaan secara tim.					

KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih banyak bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					

KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
6	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.					
7	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.					
8	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
9	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.					
10	Saya selalu hadir lebih awal dari jam masuk kerja yang telah ditetapkan.					
11	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya dengan alasan yang tidak jelas.					
12	Saya selalu pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.					
13	Sama mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan (rekan keraj saya yang baru).					
14	Saya mampu untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
15	Saya memiliki tim kerja yang solid.					

**# TERIMA KASIH TELAH BERPARTISIPASI DALAM PENGISIAN
KUESIONER PENELITIAN #**

LAMPIRAN II: DATA JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja	KKK. 1	KKK. 2	KKK. 3	KKK. 4	KKK. 5	KKK. 6	KKK. 7	KKK. 8	KKK. 9
1	1	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4
2	1	2	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	1	2	5	5	5	5	3	3	5	3	3
5	1	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4
6	1	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
7	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3
8	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4
9	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3
10	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3
11	2	4	3	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4
12	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4
13	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4
14	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
15	1	2	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4
16	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3
17	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4
18	1	2	1	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3
19	1	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5
20	1	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2
21	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5
22	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	1	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	1	2	1	2	5	5	3	4	4	3	5	4	5
26	1	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5
27	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	1	2	2	2	3	3	3	3	5	2	5	5	3
29	1	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4
30	1	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	1	2	1	2	5	5	5	5	3	3	2	3	4
32	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4
33	1	2	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5
34	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	5	3	3
35	1	2	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4
36	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3
37	1	2	2	2	5	5	4	3	4	3	5	4	5
38	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
39	1	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3
40	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4
41	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	2	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2
43	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
44	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	1	3	1	2	5	4	4	4	3	3	2	3	3
46	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3
47	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
49	1	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5
50	1	2	2	2	5	4	5	4	3	4	5	4	4

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja	KKK. 1	KKK. 2	KKK. 3	KKK. 4	KKK. 5	KKK. 6	KKK. 7	KKK. 8	KKK. 9
51	1	4	1	2	5	5	5	4	4	3	4	5	4
52	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3
53	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
54	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
56	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4
57	1	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4
58	1	2	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
59	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4
60	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	1	2	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5
62	1	2	1	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4
63	1	3	2	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4
64	1	2	1	2	5	4	4	4	3	3	5	3	3
65	2	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
66	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3
67	1	2	1	2	5	5	3	4	4	4	5	4	5
68	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4
69	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
70	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
71	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4
72	2	3	1	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
73	1	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
74	1	2	2	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4
75	1	3	2	2	5	4	4	4	3	3	2	3	3
76	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3
77	1	2	1	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3
78	1	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
79	1	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5
80	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	1	3	2	2	5	5	5	4	4	3	4	5	4
82	1	2	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
83	1	2	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5
84	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3
85	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4



No	KPS .1	KPS .2	KPS .3	KPS .4	KPS .5	KPS .6	KPS .7	KPS .8	KPS .9	KPS .10	KPS .11	KPS .12	KPS .13	KPS .14	KPS .15
1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
6	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
8	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4
10	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3
11	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5
14	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1	4
15	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
16	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
17	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
18	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2
19	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5
21	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
22	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
24	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
31	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5
32	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
33	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
36	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
38	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
40	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4
41	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
42	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
43	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5
44	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	2	4
45	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
46	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
47	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
48	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
49	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
50	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5

No	KPS .1	KPS .2	KPS .3	KPS .4	KPS .5	KPS .6	KPS .7	KPS .8	KPS .9	KPS .10	KPS .11	KPS .12	KPS .13	KPS .14	KPS .15
51	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4
53	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
54	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
55	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3
56	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
57	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
58	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
63	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5
64	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4
65	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3
66	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
67	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
71	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	2	4
72	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4
73	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5
74	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
76	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4
77	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	5
78	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2
79	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3
80	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5
81	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5
82	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4
83	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3
84	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2
85	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4



No	KIN.1	KIN.2	KIN.3	KIN.4	KIN.5	KIN.6	KIN.7	KIN.8	KIN.9	KIN.1 0	KIN.1 1	KIN.1 2	KIN.1 3	KIN.1 4	KIN.1 5
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4
2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
6	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2
7	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
9	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
10	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
12	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
13	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
14	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
18	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	3
21	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
22	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
23	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
24	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
27	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
28	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4
32	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5
34	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
36	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
38	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
39	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
40	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
41	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3
42	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3
43	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
44	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
46	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4
47	5	5	5	3	2	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3
48	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
49	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
50	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4

No	KIN.1	KIN.2	KIN.3	KIN.4	KIN.5	KIN.6	KIN.7	KIN.8	KIN.9	KIN.1 0	KIN.1 1	KIN.1 2	KIN.1 3	KIN.1 4	KIN.1 5
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3
52	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
53	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
54	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
55	2	2	3	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3
56	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
57	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3
58	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2
59	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
61	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
62	4	3	4	4	5	4	2	3	5	3	4	4	4	3	4
63	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
64	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
65	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	2
66	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
67	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4
68	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
69	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
71	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
72	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
74	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
75	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
76	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4
77	5	5	5	5	4	2	2	2	3	3	3	5	2	4	4
78	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
79	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
80	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
81	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
82	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4
83	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
84	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
85	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4



LAMPIRAN III: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas dan Reliabilitas: Kualitas Kehidupan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.920	9	

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKK.1	30.3667	30.861	.812	.904
KKK.2	30.5333	30.395	.785	.906
KKK.3	30.5333	31.706	.798	.906
KKK.4	30.6333	31.137	.746	.908
KKK.5	30.5333	34.120	.557	.920
KKK.6	30.7667	33.082	.702	.912
KKK.7	30.4667	31.154	.669	.915
KKK.8	30.5000	31.224	.710	.911
KKK.9	30.6000	32.869	.679	.913

Scale Statistics				
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items	
34.3667	39.895	6.31628	9	

Validitas dan Reliabilitas: Kepuasan Kerja Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPS.1	52.9667	98.723	.666	.952
KPS.2	52.9000	99.266	.743	.951
KPS.3	52.9333	96.409	.784	.949
KPS.4	52.7000	99.321	.663	.952
KPS.5	52.9667	95.482	.758	.950
KPS.6	52.8333	95.316	.742	.950
KPS.7	52.9000	97.679	.714	.951
KPS.8	52.8333	97.523	.752	.950
KPS.9	53.1333	94.257	.877	.947
KPS.10	52.8000	96.510	.791	.949
KPS.11	52.8333	95.454	.734	.951
KPS.12	53.0000	96.759	.744	.950
KPS.13	53.1333	92.257	.822	.949
KPS.14	53.1667	93.040	.808	.949
KPS.15	52.7000	98.769	.568	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.7000	110.355	10.50501	15

Validitas dan Reliabilitas: Kinerja Karyawan Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN.1	55.0333	72.240	.744	.947
KIN.2	55.1667	73.592	.725	.947
KIN.3	55.0333	73.137	.667	.948
KIN.4	55.2667	72.685	.676	.948
KIN.5	55.1333	72.051	.677	.948
KIN.6	55.2333	71.151	.728	.947
KIN.7	55.3000	74.493	.554	.950
KIN.8	55.2667	72.823	.714	.947
KIN.9	55.2333	71.082	.779	.946
KIN.10	55.1000	69.955	.871	.944
KIN.11	55.1667	70.971	.739	.947
KIN.12	55.2333	70.323	.841	.944
KIN.13	55.4333	68.047	.772	.946
KIN.14	55.2667	70.409	.813	.945
KIN.15	55.4667	72.395	.664	.948

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.1667	82.006	9.05570	15

LAMPIRAN IV: ANALISIS PERSENTASE

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	89.4	89.4	89.4
	Perempuan	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 sampai 34 tahun	58	68.2	68.2	68.2
	35 sampai 49 tahun	21	24.7	24.7	92.9
	Lebih dari 49 tahun	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat/ Dibawahnya	42	49.4	49.4	49.4
	Diploma (D1 – D3)	26	30.6	30.6	80.0
	Sarjana (S1)	13	15.3	15.3	95.3
	Paska Sarjana (S2 - S3)	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 tahun atau lebih	85	100.0	100.0	100.0

LAMPIRAN V: ANALISIS DESKRIPTIF
Descriptives: Kualitas Kehidupan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKK.1	85	2.00	5.00	4.1412	.81872
KKK.2	85	1.00	5.00	3.8235	.94083
KKK.3	85	1.00	5.00	3.8353	.85700
KKK.4	85	1.00	5.00	3.7529	.87159
KKK.5	85	1.00	5.00	3.7765	.80735
KKK.6	85	1.00	5.00	3.5176	.81082
KKK.7	85	1.00	5.00	3.8353	1.03334
KKK.8	85	2.00	5.00	3.8235	.91517
KKK.9	85	1.00	5.00	3.7529	.85782
Kualitas kehidupan kerja	85	1.33	5.00	3.8065	.70776
Valid N (listwise)	85				



Descriptives: Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KPS.1	85	2.00	5.00	3.9529	.85782
KPS.2	85	1.00	5.00	3.7059	.78412
KPS.3	85	2.00	5.00	3.8118	.86594
KPS.4	85	2.00	5.00	4.0000	.81650
KPS.5	85	1.00	5.00	3.7765	.90470
KPS.6	85	1.00	5.00	3.9412	.93035
KPS.7	85	2.00	5.00	3.8471	.74811
KPS.8	85	2.00	5.00	3.8118	.73183
KPS.9	85	1.00	5.00	3.5647	.83733
KPS.10	85	2.00	5.00	3.8706	.70353
KPS.11	85	1.00	5.00	3.9412	.86400
KPS.12	85	1.00	5.00	3.8706	.81340
KPS.13	85	1.00	5.00	3.7059	.93635
KPS.14	85	1.00	5.00	3.5765	.95589
KPS.15	85	2.00	5.00	4.0118	.87958
Kepuasan kerja	85	1.47	5.00	3.8259	.61748
Valid N (listwise)	85				



Descriptives: Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN.1	85	1.00	5.00	4.0353	.90563
KIN.2	85	1.00	5.00	3.9059	.81099
KIN.3	85	2.00	5.00	4.0118	.79424
KIN.4	85	2.00	5.00	3.9059	.78108
KIN.5	85	1.00	5.00	3.9294	.85619
KIN.6	85	2.00	5.00	3.8706	.78359
KIN.7	85	1.00	5.00	3.7294	.91792
KIN.8	85	2.00	5.00	3.8235	.74285
KIN.9	85	2.00	5.00	3.9882	.83800
KIN.10	85	2.00	5.00	3.9529	.84383
KIN.11	85	1.00	5.00	3.9412	.85011
KIN.12	85	2.00	5.00	3.9529	.75445
KIN.13	85	1.00	5.00	3.7059	.88403
KIN.14	85	2.00	5.00	3.9412	.74567
KIN.15	85	1.00	5.00	3.5294	.78054
Kinerja karyawan	85	1.60	5.00	3.8816	.60065
Valid N (listwise)	85				



LAMPIRAN VI: ANALISIS REGRESI **Regression**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas kehidupan kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.682	.34795

- a. Predictors: (Constant), Kualitas kehidupan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.979	1	21.979	181.538	.000 ^a
	Residual	10.049	83	.121		
	Total	32.028	84			

- a. Predictors: (Constant), Kualitas kehidupan kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.075	.208		5.176	.000
	Kualitas kehidupan kerja	.723	.054	.828	13.474	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Kualitas kehidupan kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.762	.29317

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kualitas kehidupan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.258	2	11.629	135.306	.000 ^a
	Residual	7.048	82	.086		
	Total	30.306	84			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kualitas kehidupan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.636	.201		3.159	.002
	Kualitas kehidupan kerja	.248	.081	.292	3.075	.003
	Kepuasan kerja	.602	.092	.618	6.505	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN VIII: TABEL DISTRIBUSI R 5%

TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138