

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT.
GAMA MULTI USAHA MANDIRI)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1) pada
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

Rajoi Akbar Doa Parore

2118 30101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

TUGAS AKHIR

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. GAMA MULTI USAHA MANDIRI)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RAJOI AKBAR DOA PARORE

Nomor Induk Mahasiswa: 211830101

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 27 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

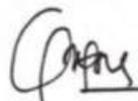
Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Nuning Kristiani, S.E., M.M.

Penguji



Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Yogyakarta, 27 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Analisis Jawaban Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan dari indikator variabel kualitas kehidupan kerja. Berikut ini butir-butir dari variabel kualitas kehidupan kerja.

Statistik Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja

No. Pertanyaan	Isi kuesioner	Rata-rata	Kategori
X1.1	Selalu berusaha mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan yang saya lakukan	4,17	Baik
X2.2	Saya selalu memberikan dukungan terhadap rekan kerja berupa ucapan motivasi	4,21	Baik
X3.3	Memiliki Jiwa kerjasama yang baik dalam tim di lingkungan pekerjaan	4,40	Baik
X4.4	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti	4,28	Baik
X5.5	Saya selalu berpartisipasi dalam memberikan pendapat berdasarkan fakta yang diketahui	4,17	Baik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Analisis Kuesioner Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Kuesioner variabel kepuasan disusun berdasarkan dari indikator variabel kepuasan kerja. Berikut ini butir-butir kuesioner dari variabel kepuasan kerja.

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No. Pertanyaan	Isi kuesioner	Rata-rata	Kategori
X2.1	Saya merasa puas terhadap gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan	3,55	Cukup Baik
X3.2	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan	4,21	Baik
X4.3	Saya selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	4,34	Baik
X5.4	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri	4,15	Baik
X6.5	Saya menikmati pekerjaan dengan teman-teman di kantor	4,17	Baik
X7.6	Saya percaya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	4,09	Baik
X8.7	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	3,90	Cukup Baik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja	0,786	<i>Reliabel</i>
Kepuasan kerja	0,836	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan	0,907	<i>Reliabel</i>

Dari keterangan dari tabel 4.7 bisa disimpulkan adanya masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,70 demikian dengan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan diartikan *reliabel*. (Ghozali, 2013: 48).

Uji Validitas

Uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Pertanyaan 1	0,646	0,273	Valid
	Pertanyaan 2	0,721	0,273	Valid
	Pertanyaan 3	0,825	0,273	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Pertanyaan 4	0,717	0,273	Valid
	Pertanyaan 5	0,765	0,273	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0,774	0,273	Valid
	Pertanyaan 2	0,725	0,273	Valid
	Pertanyaan 3	0,655	0,273	Valid
	Pertanyaan 4	0,664	0,273	Valid
	Pertanyaan 5	0,799	0,273	Valid
	Pertanyaan 6	0,713	0,273	Valid
	Pertanyaan 7	0,761	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,788	0,273	Valid
	Pertanyaan 2	0,828	0,273	Valid
	Pertanyaan 3	0,806	0,273	Valid
	Pertanyaan 4	0,803	0,273	Valid
	Pertanyaan 5	0,722	0,273	Valid
	Pertanyaan 6	0,829	0,273	Valid
	Pertanyaan 7	0,706	0,273	Valid
	Pertanyaan 8	0,773	0,273	Valid

Dari uraian tabel 4.8 terlihat bahwa nilai r hitung masing-masing dari ketiga variabel > dari tabel r. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir-butir soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. (Ghozali, 2013:53).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah agar mengetahui apakah model regresi dapat mengidentifikasi apakah ada korelasi di antara variabel bebas. Sementara regresi model yang berhasil menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen, ada korelasi antara variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* adalah 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10 maka akan terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013:106). Hasil uji multikolinieritas penelitian ini disajikan pada Tabel 4.9.

Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
1	Kualitas kehidupan kerja	0.395	2.534	Tidak terdapat multikolinieritas
2	Kepuasan kerja	0.395	2.534	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.9 terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai kurang dari 0,10 berdasarkan hasil perhitungan nilai toleransi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Demikian pula, temuan penghitungan faktor inflasi varians (VIF) menghasilkan kesimpulan yang sama. Tidak ada variabel yang memiliki VIF lebih besar dari 10, sehingga dapat diasumsikan bahwa variabel independen dan regresi tidak terdapat multikolinier.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan lain masih disebut sebagai homoskedastisitas. Model regresi dengan homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas adalah model yang baik. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual pada variabel bebas (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2013: 142). Heteroskedastisitas akan terjadi jika nilai signifikansinya $< 5\%$ atau 0,05. (Ghozali, 2013: 143). Tabel 4.10 menampilkan data heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.427	1.311		4.138	.000
Kualitas Kehidupan Kerja	-.048	.097	-.101	-.490	.627

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepuasan Kerja	-.100	.060	-.341	-1.654	.104
----------------	-------	------	-------	--------	------

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat dengan jelas, secara statistik tidak ada variabel yang mempengaruhi dependen. Hal ini terlihat dari signifikansi semua variabel yang berada di atas tingkat kepercayaan 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah gunanya menentukan apakah model mengandung variabel interferensi atau residual yang berdistribusi normal. Regresi Ghozali (2013: 160). Dalam karya ini, uji nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (KS) digunakan untuk menentukan distribusi data. Jika nilai Asymp. Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05, data berdistribusi normal. Sig.(2-tailed) di kecil 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas penelitian ini disajikan pada tabel 4.11 di bawah ini.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99700065
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan uji normalitas dengan kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,680 dengan Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,744 yang berarti tidak signifikan pada 0,05 (karena $p=0,744 >$ dari 0,05). Jadi H_0 ditolak yang berarti bahwa residual terdistribusi secara normal atau dengan kata lain residual berdistribusi normal.

Uji Model

A. Uji F (Simultan)

Uji F untuk bertujuan menentukan apakah semua variabel independen mampu mengestimasi variabel dependen dengan baik (Ghozali, 2013: 98). Temuan uji statistik F penelitian ini ditampilkan pada Tabel 4.12.

Hasil uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.131	2	381.565	91.926	.000 ^a
	Residual	203.389	49	4.151		
	Total	966.519	51			

Dari uji ANOVA atau uji F, F dapat dihitung pada 91.926 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

B. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien penentuan (R²) mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan perbedaan dalam variabel dependen. Koefisien penentuan adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang rendah berarti bahwa kemampuan variabel bebas untuk menggambarkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Angka yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi varians variabel dependen. Tabel 4.13 menampilkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.781	2.037

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Koefisien determinasi adjusted R² adalah 0,781, artinya 78% dari variabel dependen (kinerja karyawan) dan dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen (kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja) sisahnya (100% - 78% = 22%) dijelaskan oleh penyebab lain di luar model. *Standard Error of estimate* (SEE) adalah 2.307.

C. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,468 + 0,428 X_1 + 0,715 X_2$$

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

a. Nilai konstanta sebesar 4,468 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yang digunakan pada penelitian kali ini, maka nilai keberhasilan kinerja karyawan sebesar 4,468.

b. Nilai regresi kualitas kehidupan kerja sebesar 0,428 yang berarti setiap kepuasan kerja naik satu (1) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,428

c. Nilai regresi kepuasan kerja sebesar 0,715 yang berarti setiap kepuasan kerja naik satu (1) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,715.

D. Uji t (Parsial)

Uji-t bertujuan untuk sejauh mana menguji pengaruh variabel independen dengan menjelaskan bagaimana variabel dependen bervariasi (Ghozali, 2013:98). Hasil uji statistik penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	Keterangan	Standardized Coefficients	Sig.	Hasil
		Beta		
H1	Kualitas Kehidupan Kerja	.252	.019	H1 Diterima
H2	Kepuasan Kerja	.678	.000	H2 Diterima

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t hitung kualitas kehidupan kerja 2.418 dengan nilai signifikansi 0,019. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kehidupan kerja atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 6.499 dengan nilai signifikansi 0.000.

Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi ini digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar (0,019 kurang dari 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima. Yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Multi Usaha Mandiri.

kehidupan kerja bisa meningkatkan produktivitas. Kualitas kehidupan kerja didefinisikan secara sempit sebagai teknik manajemen yang meliputi pengendalian kualitas, pengelompokan, pengayaan pekerjaan, pendekatan negosiasi dengan serikat pekerja, manajemen untuk menjaga bentuk mental karyawan, keharmonisan hubungan industrial, manajemen partisipatif dan sebagai bentuk investasi dan pengembangan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang lingkungan organisasi tempat ia bekerja, di mana organisasi berusaha untuk memberikan harmoni antara karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menguntungkan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Menurut penelitian sebelumnya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang dilakukan oleh Rusdin Tahir (2011), kualitas kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis linier berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai yang signifikan sebesar (0,000 lebih kecil 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima. Yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Multi Usaha Mandiri. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hilmannuddin (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memenuhi kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan, tergantung pada jenis emosi seseorang tentang pekerjaan, kondisi kerja, dan kelompok organisasi dengan rekan kerja. Dengan ini, prestasi kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki pekerja agar mereka dapat bekerja dengan baik di tempat kerja sesuai dengan tujuan instansi atau perusahaan PT. Gama Multi Usaha Mandiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan BAB sebelumnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji analisis linier berganda dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar (0,019 lebih kecil 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima. Yang berarti bahwa

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Multi Usaha Mandiri.

2. Berdasarkan hasil pengujian uji analisis linier berganda dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar (0,000 lebih kecil 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima. Yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Multi Usaha Mandiri.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Kesulitan mencari responden dikarenakan waktu yang terbatas saat menyebarkan kuesioner.

Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, saran yang ingin saya sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan bisa lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar semua karyawan lebih optimal lagi dalam bekerja dan menjalankan tugasnya sehingga membangun kinerja perusahaan yang unggul.
2. Perusahaan mampu dalam memberikan pemahaman atau dampak dari kepuasan kerja kepada seluruh karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Untuk penelitian selanjutnya akan melakukan penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan, mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen serta lebih banyak melibatkan responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Arbiyanto. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Varna Surabaya. Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya.
- Arifin Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan kepuasan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. Jurna *Economia*, Volume 8, Nomor 1.
- Bekti. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Volume 6 No 2 July-December 2018.
- Chirseinty.N2015. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisional Karyawan Di CV Sinar Plasino. *Jurnal*, volume 3, Nomor 1.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Dwi Ariani. 2017. Metode Kuantatif: Pengaruh *Quality of Work Life* dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Isamal Negeri Salatiga.
- Gede. 2015. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Perusahaan ABC Tangerang. *Jurnal Psychologi*. Volume 1, Nomor 1.
- Hamidi. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal*. Volume 1, Nomor 1.
- Hidayat. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesonna Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makkasar.
- Hilmanuddin. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sarana Utama Adimandiri). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. Tesis. Progam Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Irawati. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis* Volume 9, No. 2, Des 2015.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Jariyanti. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2015), 611-628.
- Liswandi. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja: suatu kajian literatur. *Jurnal Lentara Bisnis VOL. 2 NO. 1 Mei 2013 / ISSN 2252 9993*.
- Pamungkas. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi D.I.Y Yogyakarta). Vol. 7 No. 2 Oktober 2016.
- Rahman Hakim¹, Noverdi Bross. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Sucofindo *Jurnal Kesejahteraan Sosial* Vol. 3 No. 1, Maret 2016: 51-64.
- Rahman. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Tarakan. Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.
- Rezki. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Syariah. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Riansyah. 2017. Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Ristiana, Merry. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 56-70.
- Ruhyaningtias & Hapsari, I. 2013. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* Vol.2 No.2.
- Setiyadi, Y. W. dan Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016).
- Setyo Budiari Giarto. 2018. Metode Kuantatif. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta.
- Setyo Budiari Giarto. 2018. Metode Kuantatif: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta: Fakultas Ekonomu Universitas Islam Indonesia.

Utami. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Area Makassar Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.

Wibowo. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bumi perkemahan dan graha wisata pramuka). Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam negeri syarif hidayatullah Jakarta.

