
KUALITAS KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Eka Sekar Ayu Pratiwi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit
ekasekara@gmail.com

Koko Safitri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit
kokosafitri@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 15 May - 2022

Accepted 29 May - 2022

*Available Online
30 May - 2022*

Abstract

Providing the right motivation and creating a good quality of working life, fostering organizational commitment for employees so as to create job satisfaction and have an effect on improving employee performance. This study aims to examine the effect of quality of job satisfaction on Performance Through Job Satisfaction and Work Motivation. This research at PT. Bumihutani Lestari Katingan Regency using primary and secondary data. The analytical techniques in this study use SEM-PLS. The results in this study that the quality of work life does not significantly affect performance but will have an effect if mediated by job satisfaction and work motivation. With the result that improvement in performance of working life will increase if mediated by job satisfaction and work motivation.

Keyword :

*Quality Of Work Life,
Performance, Job
Satisfaction, Work
Motivation*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara umum, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM melibatkan fungsi manajemen, seperti; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. MSDM berperan dalam proses pengelolaan organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi perusahaan maupun pegawai.

(Nawawi, 2008) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Wibowo, 2018), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu,

karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut.

Menurut (Mulyasa, E, 2003) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Karyawan akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang karyawan akan lebih memaksimalkan pekerjaannya bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai adanya sebuah intensitas, ketekunan, dan arah dari individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dulu sebelumnya. Setidaknya, terdapat 3 elemen utama yang tercantum dalam definisi motivasi tersebut, yaitu arah, ketekunan, dan intensitas. Motivasi dapat disebut sebagai sebuah alasan yang melatarbelakangi adanya perbuatan yang dilakukan oleh individu. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi jika mempunyai suatu alasan yang kuat untuk menggapai apa yang diinginkannya dan mengerjakan pekerjaannya yang saat ini sedang dijalani. Hal ini tentunya sedikit berbeda dengan definisi motivasi yang dikenal oleh masyarakat yang biasanya diidentikkan dengan makna semangat.

Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

PT. Bumihutani Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, sawit dengan kegiatan usaha utamanya yaitu mengembangkan, menanam, dan memanen Tandan Buah Segar (TBS) dari tanaman kelapa sawit dan mengolah TBS menjadi Minyak Kelapa Sawit atau *Crude Palm Oil* (CPO) dan Inti Sawit atau *Palm Kernel* (PK). PT. Bumihutani Lestari didirikan dengan Akta Pendirian No. 5, tanggal 1 Maret 1991 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1998. Pada tanggal 31 Desember 2009, BHL telah menanam seluas 12.063 hektar dan lahan yang dapat ditanami seluas 12.372 hektar, di mana 7.542 hektar merupakan tanaman menghasilkan. BHL juga mengelola lahan tanaman menghasilkan seluas 152 hektar di bawah Program Plasma. Dalam melaksanakan operasional perusahaan, PT. Bumihutani Lestari memperkerjakan 1.725 karyawan yaitu staf kantor, karyawan lapangan dan karyawan PKS.

Dengan menjadi salah satu perusahaan besar di Kalimantan Tengah membuat karyawan yang bekerja di PT. Bumihutani Lestari dituntut untuk berkinerja tinggi. Dengan pemberian motivasi yang tepat dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menumbuhkan komitmen organisasional bagi karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dari karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan dalam kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Dalam keterlambatan pemberian kompensasi mengakibatkan kurangnya kualitas kehidupan kerja karyawan yang seharusnya bisa memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan terhambat sehingga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan contohnya saja seperti komplain premi BPJS Ketenagakerjaan. Hal itu juga bisa berengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, serta kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan.

Serta kondisi lingkungan kerja yang belum terlalu baik seperti keadaan fasilitas MES karyawan yang masih kurang, seperti penerangan yang memiliki batas waktu pemakaian. serta tersedianya lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti keadaan kantor dimana tata letak meja karyawan tanpa skat pembatas antara bidang satu dengan bidang yang lain. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat kurang seperti kurang percayanya perusahaan dengan kemampuan para karyawannya sehingga mengakibatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena kurangnya pengembangan dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 1.725 karyawan di PT. Bumihutani Lestari. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti. Adapun karakteristik dalam sampel penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja dibagian kantor yaitu sebanyak 50 karyawan, dengan jumlah karyawan perempuan sebanyak 15 orang dan karyawan laki-laki sebanyak 35 orang. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Convergent Validity

Pengujian pada convergent validity melalui dua pendekatan yaitu outer loading dan average variance extracted.

Tabel 1. Outer Loading

Matrix	K	KK	KKK
X1			0.868
X2			0.899
X3			0.895
Y1	0.832		
Y2	0.796		
Y3	0.895		
Y4	0.846		
Y5	0.845		
Y6	0.850		
Z1.1		0.818	
Z1.2		0.828	
Z1.3		0.809	
Z1.4		0.849	
Z1.5		0.791	

Matrix	K	KK	KKK
Y4	0.846		
Y5	0.845		
Y6	0.850		
Z1.1		0.818	
Z1.2		0.828	
Z1.3		0.809	
Z1.4		0.849	
Z1.5		0.791	
Z2.1			
Z2.2			
Z2.3			
Z2.4			
Z2.5			

Pada hasil outer loading di atas untuk seluruh indikator setiap konstruk dapat dinyatakan memenuhi kriteria convergent validity, karena seluruh nilai loading factor masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel..	Average Variance Extracted (AVE)
K	0.919	0.920	0.937	0.713
KK	0.878	0.884	0.911	0.671
KKK	0.865	0.865	0.918	0.788
MK	0.877	0.877	0.911	0.671

Dari hasil AVE di atas semua konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada model ini dinyatakan memenuhi kriteria convergent validity.

Diskriminant Validity

Penilaian diskriminant validity menggunakan dua pendekatan yaitu fornell larcker criterion dan cross loading.

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion Sebelum Perubahan

	K	KK	KKK	MK
K	0.844			
KK	0.774	0.819		
KKK	0.714	0.726	0.888	
MK	0.793	0.796	0.829	0.793

Untuk menilai fornell larcker criterion di atas yaitu melihat nilai korelasi variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar daripada koerelasi variabel dengan variabel lainnya. Dari hasil di atas nilai fornell larcker criterion pada variabel MK dengan MK memiliki nilai 0,793 lebih kecil daripada variabel MK dengan KK dan MK dengan KKK, sehingga perlu uji kembali dengan melihat nilai outer loading pada indikator variabel MK yang terkecil. Pada tabel 3 diketahui bahwa indikator Z2.4 memiliki nilai lebih kecil daripada nilai Z2.1, Z2.2, Z2.3, dan Z2.5 sehingga Z2.4 dihapus kemudian diuji kembali.

Tabel 4. Fornell Larcker Criterion Sesudah Perubahan

	K	KK	KKK	MK
K	0.844			
KK	0.774	0.819		
KKK	0.715	0.726	0.888	
MK	0.766	0.774	0.819	0.820

Dari uji yang kedua setelah indikator Z2.4 dihapus nilai fornell larcker criterion pada variabel MK dengan MK memiliki nilai 0,820 lebih besar daripada nilai korelasi MK dengan K, nilai korelasi MK dengan KK, dan nilai korelasi MK dengan KKK. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada model ini dinyatakan memenuhi kriteria diskriminant validity.

Tabel 5. Cross Loading

	K	KK	KKK	MK
X1	0.596	0.649	0.868	0.751
X2	0.689	0.616	0.900	0.740
X3	0.616	0.670	0.895	0.689
Y1	0.832	0.671	0.555	0.697
Y2	0.796	0.638	0.677	0.705
Y3	0.894	0.601	0.499	0.591
Y4	0.846	0.611	0.674	0.585
Y5	0.845	0.707	0.574	0.624
Y6	0.849	0.677	0.625	0.659
Z1.1	0.551	0.818	0.607	0.557
Z1.2	0.701	0.828	0.619	0.675
Z1.3	0.577	0.809	0.571	0.619
Z1.4	0.752	0.849	0.638	0.704
Z1.5	0.556	0.791	0.529	0.600

	K	KK	KKK	MK
Y1	0.832	0.671	0.555	0.697
Y2	0.796	0.638	0.677	0.705
Y3	0.894	0.601	0.499	0.591
Y4	0.846	0.611	0.674	0.585
Y5	0.845	0.707	0.574	0.624
Y6	0.849	0.677	0.625	0.659
Z1.1	0.551	0.818	0.607	0.557
Z1.2	0.701	0.828	0.619	0.675
Z1.3	0.577	0.809	0.571	0.619
Z1.4	0.752	0.849	0.638	0.704
Z1.5	0.556	0.791	0.529	0.600
Z2.1	0.636	0.666	0.699	0.867
Z2.2	0.723	0.576	0.619	0.771
Z2.3	0.585	0.677	0.722	0.803
Z2.5	0.557	0.616	0.640	0.836

Untuk menilai cross loading dapat dilihat pada nilai korelasi variabel dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi indikator variabel itu sendiri dengan variabel lain. Pada hasil cross loading di atas untuk nilai korelasi indikator variabel K (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, dan Y6) dengan variabel K lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel KK, KKK, dan MK. Begitu juga dengan variabel yang lain seperti variabel KK, KKK, DAN MK.

Dari hasil convergent dan diskriminant validity di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dicari dengan pendekatan cronbach's alpha dan composite reliability.

Tabel 6. Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
K	0.919	0.919	0.937	0.713
KK	0.878	0.884	0.911	0.671
KKK	0.865	0.865	0.918	0.788
MK	0.837	0.837	0.891	0.672

Nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 sehingga instrumen penelitian ini reliabel.

R Square

Hasil R Square pada penelitian ini sebagai berikut: Tabel 7. R Square

	R Square	R Square Adjusted
K	0.675	0.654
KK	0.528	0.518
MK	0.671	0.664

Dilihat dari Output R Square pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model struktural pada penelitian ini tergolong “moderat” (Ghozali, 2014). Intepertasi dari Output R Square konstruk dependen K diperoleh sebesar 0,675 atau 67,5%, sehingga dapat dikatakan konstruk KKK, KK, dan MK memprediksi KK sebesar 67,5% dan sisanya dipengaruhi konstruk lain seperti stres kerja, budaya organisasi dll.

Predictive Relevance

Pengujian predictive relevance bertujuan untuk untuk mengeahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi dari parameterinya. Diketahui jika nilai Q-Square lebih besar dari 0, maka dapat dikatakan model memiliki predictive relevance.

Tabel 8. Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
K	300.000	165.201	0.449
KK	250.000	167.415	0.330
KKK	150.000	150.000	
MK	200.000	113.178	0.434

Dari hasil penghitungan di atas nilai Q² atau predictive relevance pada penelitian ini sebesar 0,449. Dari hasil tersebut diketahui bahwa model penelitian ini memiliki predictive relevance karena Q² bernilai lebih besar dari 0 serta dapat dikatakan baik dikarenakan mendekati nilai 1.

Model Fit

Untuk menilai ketepatan sebuah model dengan PLS dapat dilihat dari NFI. Nilai NFI mendekati 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki ketepatan yang baik (Imam Ghozali, 2014).

Tabel 9. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.078	0.089
d_ULS	1.051	1.363
d_G	0.786	0.847
Chi-Square	198.717	203.461
NFI	0.744	0.738

Hasil model fit di atas pada nilai NFI menunjukkan nilai sebesar 0,738 yang mana mendekati 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki ketepatan yang baik.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan software smartPLS. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai

perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti (Imam Ghazali, 2014).

Tabel 10. Pengaruh Langsung

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Valu
KK -> K	0.418	0.438	0.115	3.631	0.00
KKK -> K	0.148	0.126	0.142	1.044	0.29
KKK -> KK	0.726	0.705	0.111	6.562	0.00
KKK -> MK	0.819	0.808	0.075	10.958	0.00
MK -> K	0.322	0.317	0.135	2.379	0.01

Dari hasil direct effects di atas dengan hasil sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan karyawan PT. Bumihutani Lestari, maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Yusuf Wildan Setiyadi et al., 2016).
2. Kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t statistics lebih kecil dari 1,96. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Bumihutani Lestari tidak menjamin peningkatan kinerja karyawan jika tidak adanya motivasi maupun kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Felicia M. Agow et al., 2020).
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi kepuasan yang diperoleh oleh karyawan PT. Bumihutani Lestari. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Yusuf Wildan Setiyadi et al., 2016).
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka motivasi kerja akan semakin tinggi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bumihutani Lestari. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Darmo Sulistiyono & Widhy Setyowati, 2017).
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Bumihutani Lestari. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Darmo Sulistiyono & Widhy Setyowati, 2017).

Tabel 11. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
KKK -> KK -> K	0.303	0.314	0.111	2.739	0.006
KKK -> MK -> K	0.263	0.256	0.113	2.324	0.021

Dari hasil pengaruh tidak langsung di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan nilai t statistics di atas 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi penuh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sebelum kepuasan kerja dimasukkan sebagai mediasi, kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika melalui kepuasan kerja.
- b. Motivasi kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan nilai t statistics di atas 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi penuh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sebelum motivasi kerja dimasukkan sebagai mediasi, kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika melalui motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT. Bumihutani Lestari di Katingan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t statistics lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,044. Sehingga hipotesis ditolak
- b. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96 yaitu 6,562. Sehingga hipotesis diterima
- c. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96 yaitu 10,958. Sehingga hipotesis diterima
- d. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96 yaitu 3,631. Sehingga hipotesis diterima
- e. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t statistics lebih besar dari 1,96 yaitu 2,379. Sehingga hipotesis kelima diterima
 - f. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan nilai t statistics di atas 1,96 yaitu 2739. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi penuh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sebelum kepuasan kerja dimasukkan sebagai mediasi, kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis diterima
 - g. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan nilai t statistics di atas 1,96 yaitu 2,324. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi penuh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sebelum motivasi kerja dimasukkan sebagai mediasi, kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis diterima

5. REFERENSI

- Darmo Sulistiyono, & Widhy Setyowati. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi. *Telaah Manajemen*, 14(1).
- Felicia M. Agow, Adolfina, & Lucky O.H Dotulong. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Imam Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*.
- Mulyasa. E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*.
- Nawawi. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf Wildan Setiyadi, Sri Wartini, & Andhi Wijayanto. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).