

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL

Oleh:

Noval Alfino Takalao¹

Rita N. Taroreh²

Irvan Trang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[novaltakalao@gmail.com¹](mailto:novaltakalao@gmail.com)

[rita.taroreh@yahoo.com²](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

[irvan_trang@gmail.com³](mailto:irvan_trang@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F, uji-t, dan analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hotel Sintesa Peninsula Manado sebaiknya perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menerapkan sistem penilaian dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang baik melalui kepuasan kerja oleh pimpinan perusahaan langsung.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *This study aims to analyze the Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Sintesa Peninsula Manado Hotel. The approach used in this study is a quantitative analysis approach to determine the extent of its effect on employee performance. . The population in this study were all employees at the Manado Sintesa Peninsula Hotel, with a sample of 60 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing results indicate that the quality of work life and motivation affect employee performance through job satisfaction at the Manado Sintesa Peninsula Hotel. Sintesa Peninsula Manado Hotel should pay attention to the quality of work life and provide motivation to employees in improving employee performance. Implement an assessment system of quality of work life and motivation on good employee performance through job satisfaction by direct company leaders.*

Keywords: *quality of work life, motivation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017: 272).

Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Karyawan yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka. . Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya akan sulit mendapatkan bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Umar (2001: 59) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kualitas kerja yang baik di suatu perusahaan akan memilih tempat kerja lain yang menawarkan kualitas kerja karyawan yang lebih menjanjikan, sehingga akan perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2012:11).

Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari organisasi dalam melakukan pengembangan dan memberikan kesempatan dari setiap pekerjaannya untuk berpartisipasi lebih besar dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang seutuhnya. Disisi lain, kepuasan kerja juga berkaitan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerjanya (Sutrisno, 2009: 81). Peningkatan kualitas kehidupan kerja pada seseorang akan memberikan dampak positif untuk seseorang dalam berperilaku baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komitmen terhadap organisasi serta kinerjanya dalam bekerja. Suasana kerja yang tercipta tersebut akan menciptakan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
6. Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013: 2). Simamora (2015: 4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Marihhot, 2007: 292). Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan atau cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi atau perusahaan berdasarkan pengambilan keputusan.

Motivasi

Sutrisno (2013: 109) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Rivai (2013: 607) juga mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Kepuasan Kerja

Siagian (2013: 295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Hasibuan (2014: 203) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2013: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan. Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Penelitian Terdahulu

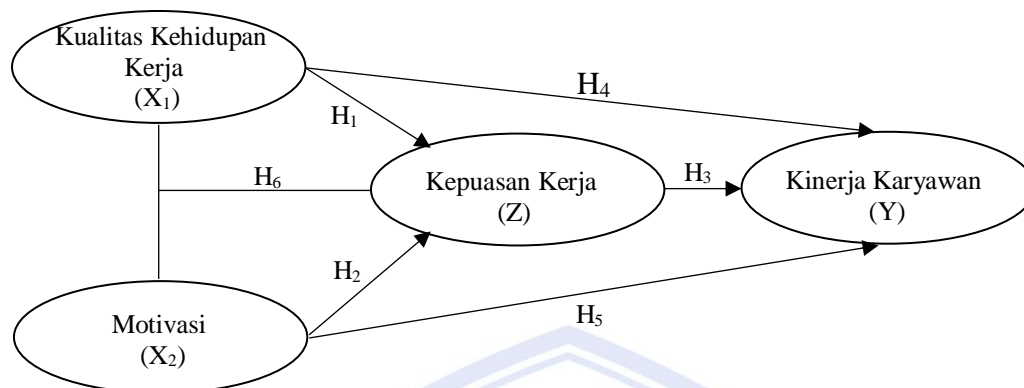
Putri dan Latrini (2013) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai variabel mediasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi *sector public* dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Suryawan (2013) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh positif Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen.

Rubel and Kee (2014) dengan judul *quality of work life and employee performance: antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kualitas kehidupan kerja (QWL) sebagai antededen kepuasan kerja dan kinerja peran-karyawan sebagai hasil dari kepuasan kerja para operator yang bekerja di organisasi garmen readymade di Bangladesh. QWL diukur dalam hal kompensasi dan manfaat, perilaku penyelia, keseimbangan kehidupan kerja dan karakter pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku atasan, kompensasi dan tunjangan dan keseimbangan kehidupan kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja di mana kompensasi dan tunjangan memiliki dampak tertinggi. Sebaliknya, karakter pekerjaan ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Terakhir, kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja peran karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kualitas Kehidupan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₂ : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₃ : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₄ : Kualitas Kehidupan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₅ : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₆ : Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2012) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, berjumlah 150 karyawan. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F, uji-t, dan analisis jalur.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat

signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Ghozali (2012: 160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi. Dapat juga dikatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan antar variabel yang dianalisis merupakan hubungan yang bersifat linier (garis lurus)

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012: 139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2012: 98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur (*path analysis*) dalam penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

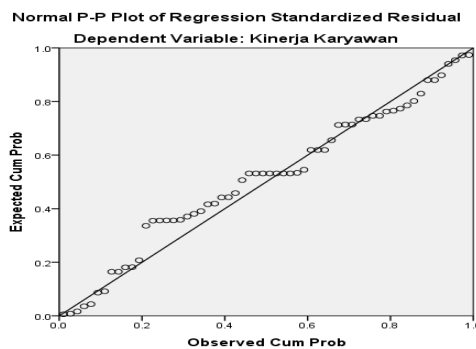
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,842	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel

Motivasi (X ₂)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,803	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,825	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,758	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

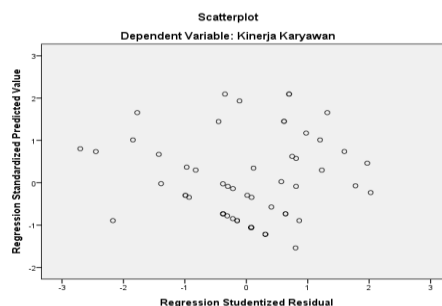


Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua

titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	VIF
(Constant)	
Kualitas Kehidupan Kerja	2,139
Motivasi	1,298
Kepuasan Kerja	2.134

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.729 ^a	0.531	0.515	1.30960

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 3 menunjukkan nilai R^2 (R square) sebesar 0,729. Nilai R^2 ini digunakan dalam penghitungan nilai e_1 . e_1 merupakan varian variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja dan motivasi. Besarnya $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,729} = \sqrt{0,271} = 0,521$.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Contant)	3.293	2.332		1.412	.163
	Kualitas Kehidupan Kerja	0.511	0.080	0.646	6.386	.000
	Motivasi	0.169	0.110	0.155	1.534	.131

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil output SPSS memberikan nilai *unstandardized coefficients beta* kualitas kehidupan kerja pada persamaan (1) sebesar 0,511 dan signifikan pada 0,000, yang berarti kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 3,293 + 0,511 X_1 + 0,169 X_2 + 0,521 \quad (1)$$

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.819 ^a	0.671	0.653	1.00667

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 5 menunjukkan nilai R^2 (R square) sebesar 0,819. Nilai R^2 ini digunakan dalam penghitungan nilai e_2 . e_2 merupakan varian variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Besarnya $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,819} = \sqrt{0,181} = 0,425$.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Contant)	2.273	1.824		1.247	.218
	Kualitas Kehidupan Kerja	0.227	0.081	0.315	2.813	.007
	Motivasi	0.225	0.086	0.228	2.606	.012
	Kepuasan Kerja	0.385	0.102	0.423	3.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa Hasil *output* SPSS memberikan nilai *unstandardized coefficients beta* kualitas kehidupan kerja pada persamaan (2) sebesar 0,227 dan signifikan pada 0,007 yang berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 2,273 + 0,227 X_1 + 0,225 X_2 + 0,385 Z + 0,425 \quad (2)$$

Persamaan (2) tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan kualitas kehidupan kerja (X_1), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,227. Setiap terjadi kenaikan motivasi (X_2), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,225. Setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja (Z), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,385.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Kusuma, Raharjo, dan Prasetya (2015), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dari Santhi dan Mujiati (2016), menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada Hotel Sintensa Peninsula Manado, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012), menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada Hotel Sintensa Peninsula Manado, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh Hotel Sintensa Peninsula Manado untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Fauzi, Warsa, dan Haryono (2016), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Becti (2018), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Augustine, *et.al.* (2016), menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nahdluddin dan Maftukhah (2015), yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Belo, Riana, dan Piartrini (2014), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada hotel sintesa peninsula Manado.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada hotel sintesa peninsula Manado.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.
6. Kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Hotel Sintesa Peninsula Manado sebaiknya perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan agar Hotel Sintesa Peninsula Manado menerapkan sistem penilaian dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang baik melalui kepuasan kerja oleh pimpinan perusahaan langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Augustine. 2016. *Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. International Journal of Current Research and Academic Review*. Volume. 4. Number 4. pp.1-13. <https://www.researchgate.net/publication/301581716> *Perceived Quality of Work Life anork Performace among University Academic Staff*. Diakses 12 Mei 2019.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bekti. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol. 6, No. 2. Hal. 156.-163. <https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/8620>. Diakses 12 Mei 2019.
- Belo., Riana., dan Piartrini. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. Vol. 3, No. 12. Hal.718.-737. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9660>. Diakses 12 Mei 2019.
- Dhermawan., Sudibya., dan Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>. Diakses 02 Oktober 2019.
- Fauzi, Warso., dan Haryono. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis*. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426>. Diakses pada tanggal 9 Mei 2019.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS..* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. UNDIP, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma., Raharjdo., dan Prasetya. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1. hal.1.-9
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/723>. Diakses 12 Mei 2019.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Nahdluddin dan Maftukhah. 2015. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen*.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/8873>. Diakses 8 Mei 2019.
- Putri dan Latrini. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan *In-Role Performance* dan *Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Hal.623-638. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/7427>. Diakses 12 Mei 2019.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Rubel dan Kee. 2014. *Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS)*. *Word Applied Sciences Journal*, Hal. 456-467.
https://www.researchgate.net/publication/281389735_Quality_of_Work_Life_and_Employee_Performance_Antecedent_and_Outcome_of_Job_Satisfaction_in_Partial_Least_Square_PLS. Diakses 10 Mei 2019.
- Santhi dan Mujiati. 2016. Pengaruh *Quality of Work Life*, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 11. hal.7300-7327.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22427>. Diakses 12 Mei 2019.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Setyawati dan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/7776>. Diakses 8 Mei 2019.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- _____. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Edisi Ketiga. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suryawan dan Andrew. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 13, No. 1, Hal.55-63.
<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/mrbm/article/view/1126>. Diakses 12 Mei 2019.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Group, Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Grup, Jakarta.
- Umar. 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.