**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**PADA HOTEL SWISS BELL MALEOSAN MANADO**

*THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE AT*

*HOTEL SWISS BELL MALEOSAN MANADO*

Oleh:

**Kimico Putri Mengko1**

**Lucky O.H. Dotulong2**

**Genita G. Lumintang3**

123Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1kimicomengkoo@gmail.com

2luckydotulong@unsrat.ac.id

3genitagracia73@gmail.com

**Abstrak:** Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi melalui kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, yang berjumlah 162 orang. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin adalah 62 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, (4) kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, (5) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, dan (6) kualitaskehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

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

***Abstract:*** *One of the factors that influence the level of success of an organization is the performance of its employees. In order for management activities to run well, the company must have knowledgeable employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance can increase. Improving the quality of work life is needed to create job satisfaction as a trigger and shaper of good and quality employee performance. The purpose of this study is to determine the influence ofjob satisfaction and locus of control toward employee job performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel. The populations in this study were employee at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel, totaling 162 people. The sample in this study uses the Slovin formula to determine the numbers of sample are 62 respondents. The research method using path analysis. The results of this study found that: (1) quality of work life affects job satisfaction at Swiss Bell Maleosan Manado Hotel, (2) motivation does not affect job satisfaction at Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, (3) job satisfaction affects employee performance at Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, ( 4) quality of work life affects employee performance at Swiss Bell Maleosan Manado Hotel, (5) motivation affects employee performance at Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, and (6) quality of work life and motivation affects employee performance through job satisfaction at Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.*

***Keywords:*** *Quality of work, motivation, job satisfaction, employee performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Saat ini, perusahaan semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal tersebut perlu menjadi bagian bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting (Mathis dan Jackson, 2016:3).

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 merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan survei pendahuluan berkaitan kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Swiss Bell Maleosan Manado yaitu masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidaksesuaian kemampuan menyelesaikan tugas yang sesuai dengan target dan kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat kinerja karyawan di Hotel Swiss Bell Maleosan Manado masih belum optimal.

 Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. 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. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi (Kajuwatu, Dotulong, dan Lumintang, 2022).

 Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri karyawan juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke karyawan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya akan sulit mendapatkan bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Santhi dan Mujiati (2016), yang menyatakan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Takalao, Taroreh, dan Trang, 2019).

 Selain itu, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan adalah rendahnya motivasi karyawan di Hotel Swiss Bell Maleosan Manado, antara lain; hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik yang disebabkan oleh karyawan yang sering melemparkan tanggung jawabnya kepada rekan kerja yang lain. Hal lain yang mengakibatkan kinerja menurun dapat dilihat pada kondisi kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan (Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik akan melakukan penelitian judul: “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado”.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

* 1. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
	2. Motivasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
	3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
	4. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
	5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
	6. Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Suparyadi, 2016:2). Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

**Kinerja**

Sedarmayanti (2017:260) mengatakanbahwa 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 (2017:2) 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. Indikator dari kinerja yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran, (Bangun, 2018).

**Kepuasan Kerja**

Siagian (2018:295) mengatakana bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Hasibuan (2017:203) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji saat ini, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja. (Robins and Judge, 2017)

**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 merencakanan kehidupan kerja mereka (Marihot, 2016:292). Ivancevich, Konopaske, & Matteson*.* (2017:208) juga mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Indikator dari kualitas kehidupan kerja yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial, dan integrasi kerja, (Wilton, 2016).

**Motivasi**

Sutrisno (2017:109) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2017:61) juga mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator dari motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan, (Daft, 2016)

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Adam, Machasin, dan Efni (2021) denganPengaruh Pengaruhmotivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerj karyawan. Kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

Penelitian yang dilakukan oleh Agow (2020)dengan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Primalayan Citra Mandiri di Indonesia.

**Kerangka Konseptual**

Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja

 (Z)

Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Motivasi

 (X2)

H1

H2

H3

H4

H5

H6

**Gambar 1. Kerangka Konsep**

*Sumber: Kajian Teori, (2022)*

**Hipotesis Penelitian**

H1: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

H4: Kualitas Kehidupan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

H5: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado .

H6: Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitan dilakukan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado*.* Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Swiss Bell Manado, yang berjumlah 162 orang. Untuk menentukan besaran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovinsehingga diperoleh 62 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling/probability sampling*.

**Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*kepada para karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner dapat berupa pernyataan-pernyataan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado secara langsung.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh ari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2018:52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabildari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach’s Alfa* ≥ 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach’s Alfa*< 0,6. (Ghozali, 2018:47).

**Analisis Jalur**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur *(path analysis)*. Analisis jalur *(path analysis)* merupakan perluasan dari anaisis regresi linear berganda, atau analisis jalur *(path analysis)* dalam penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghozali, 2018:249).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pernyataan** | **Sig** | **Status** | ***Cronbach Alpha*** | **Status** |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X1) | X1.1 | 0,000 | Valid | 0,837 | Reliabel |
| X1.2 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X1.3 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X1.4 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X1.5 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X1.6 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X1.7 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Motivasi(X2) | X2.1 | 0,000 | Valid | 0,803 | Reliabel |
| X2.2 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X2.3 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| X2.4 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Kepuasan Kerja(Z) | Z1 | 0,000 | Valid | 0,814 | Reliabel |
| Z 2 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Z 3 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Z 4 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Z 5 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Kinerja Karyawan(Y) | Y1 | 0,000 | Valid | 0,757 | Reliabel |
| Y2 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Y3 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Y4 | 0,000 | Valid | Reliabel |
| Y5 | 0,000 | Valid | Reliabel |

*Sumber: Olah Data, 2021*

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

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 2. Model Persamaan Struktural 1**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **B** | ***Std Error*** | **Koefisien Beta** | **t hitung** | **Sig** | **Keterangan** |
| (Constant)  | 4,151 | 2,322 |  | 1,787 |  |  |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X1)  | 0,498 | 0,081 | 0,639 | 6,165 | 0,000 | Signifikan |
| Motivasi (X2) | 0,140 | 0,111 | 0,131 | 1,261 | 0,212 | Tidak Signifikan |
| R = 0,708*R Square* = 0,502*Adj R Square* = 0,485 |  |  | Jumlah sampel = 62α = 0,05ɛ1 = 0,705 |
| Kepuasan Kerja (Z):4,151 + 0,498 X1 + 0,140 X2 + 0,705 |

*Sumber: Olahan Data, 2022*

 Hasil perhitungan persamaan struktural 1 berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa konstanta a sebesar 4,151yang mengartikan bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi tetap atau tidak berubah, maka nilai variabel kepuasan kerja adalah 4,151.Nilai 0,498 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,498, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.Nilai 0,140 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,140, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.Nilai sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kepuasn kerja karena 0,000 < 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.Nilai sig. sebesar 0,212 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karena 0,212> 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,708 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan kuat sebesar 0,708 atau 70,8%.R Square merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0,502 = 50,2%, artinya besar pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,498 atau 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.Besarnya koefisien jalur variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi (ɛ1) yaitu sebesar 0,705.

 Model persamaan struktural 1 yaitu: Kepuasan Kerja (Z): 4,151 + 0,498 X1 + 0,140 X2 + 0,705.

**Tabel 3. Model Persamaan Struktural 2**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **B** | ***Std Error*** | **Koefisien Beta** | **t hitung** | **Sig** | **Keterangan** |
| (Constant)  | 2,343 | 1,859 |  | 1,260 |  |  |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X1)  | 0,221 | 0,081 | 0,307 | 2,740 | 0,008 | Signifikan |
| Motivasi(X2) | 0,207 | 0,087 | 0,209 | 2,368 | 0,021 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,404 | 0,102 | 0,437 | 3,982 | 0,000 | Signifikan |
| R = 0,808*R Square* = 0,653*Adj R Square* = 0,635 |  |  | Jumlah sampel = 62α = 0,05ɛ1 = 0,589 |
| Kinerja Karyawan (Y):2,343 + 0,221 X1 + 0,207 X2+ 0,404Z+ 0,589 |

*Sumber: Olahan Data, 2022*

 Hasil perhitungan persamaan struktural 2 berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa Konstanta sebesar 2,343yang mengartikan bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi tetap atau tidak berubah, maka nilai variabel kepuasan kerja adalah ,151.Setiap terjadi kenaikan kualitas kehidupan kerja (X1), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,221. Setiap terjadi kenaikan motivasi (X2), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,207. Setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja (Z), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,404.Nilai sig. sebesar 0,008 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kinerja karyawan karena 0,008< 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.Nilai sig. sebesar 0,021 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan karena 0,021< 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.Nilai sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan karena 0,000< 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,808 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat sebesar 0,808 atau 80,8%.R Square merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0,653 = 65,3%, artinya besar pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,347 atau 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.Besarnya koefisien jalur variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi (ɛ2) yaitu sebesar 0,589.

Model persamaan struktural 1 yaitu: Kinerja Karyawan (Y):2,343 + 0,221 X1 + 0,207 X2 + 0,404 Z+ 0,589.

**Tabel 4. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Analisis Jalur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh** |
| **Langsung** | **Tidak Langsung** | **Total** |
| X1 terhadap Z | 0,498 | 0,498 | - | 0,498 |
| X2 terhadap Z | 0,140 | 0,140 | - | 0,140 |
| X1 terhadap Y | 0,221 | 0,221 | - | 0,221 |
| X2 terhadap Y | 0,207 | 0,207 | - | 0,207 |
| Z terhadap Y | 0,404 | 0,404 | - | 0,404 |
| X1 dan X2 terhadap Y melalui Z | 0,686 | 0,221 + 0,207 = 0,428 | (0,498 + 0,140) x 0,404 = 0,638 x 0,404 = 0,258 | 0,686 |
| ɛ1 | 0,705 | 0,705 | - | 0,705 |
| ɛ2 | 0,589 | 0,589 | - | 0,589 |

*Sumber: Olahan Data, 2022*

 Tabel 4 diatas memperlihatkan bahwa koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,498; koefisien jalur motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,140; koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,221; koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,207; koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,404; dan koefisien jalur kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,686.Pengaruh langsungkualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,498; pengaruh langsungmotivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,140; pengaruh langsungkualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,221; pengaruh langsungmotivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,207; pengaruh langsungkepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,404; dan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,428.Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,404; dan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,258.Pengaruh totalkualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,498; pengaruh totalmotivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,140; pengaruh totalkualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,221; pengaruh totalmotivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,207; pengaruh totalkepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,404; dan pengaruh total kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,686.Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (ε1) yaitu 0,705; pengaruh langsung, dan pengaruh totalnya yaitu 0,705.Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (ε2) yaitu 0,589; pengaruh langsung, dan pengaruh totalnya yaitu 0,589.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator, yaitu pertumbuhan dan pekembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial, dan integrasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kualitas kehidupan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado telah baik, yaitu karyawan nyaman bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan teman kerja serta mampu berinteraksi dalam kelompok kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Kusuma, Raharjdo, 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 Swiss Bell Maleosan Manado, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado telah baik, namunada beberapa karyawan yang sering melemparkan tanggung jawabnya kepada rekan kerja yang lain, menyebabkan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini berarti setiap perubahan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi dan semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah pula kepuasan karyawan. 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 Swiss Bell Maleosan Manado, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado telah baik, yaitu gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan beban pekerjaan dan pekerjaan karyawan sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja. Selain itu, karyawan juga diberikan kesempatan untuk promosi dan dijalankan secara objektif, serta ada dukungan pimpinan/atasan dan kebijakan manajemen perusahaan sehingga menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh Hotel Swiss Bell Maleosan Manado untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Fauzi, Warso, dan Haryono (2016), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Purba, Lengkong, dan Loindong (2019), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan mampu berinteraksi dalam kelompok kerja dan ikut serta dalam menyumbangkan ide dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Bekti (2018), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Augustine, Musa, dan Agyapong (2016), menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

 Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pimpinan hotel telah memberikan motivasi kepada karyawan dengan baik yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan. 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 dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja telah baik, antara lain; pihak Hotel Swiss Bell Maleosan Manado telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki dan mendapat dukungan dari atasan dalam pengembangan kemampuan karyawan, serta penghasilan yang mereka terima sesuai dengan beban kerja. Dilihat dari motivasi karyawan bahwa mereka termotivasi bekerja di hotel tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap hari. Mereka bekerja di hotel juga karena hotel dapat menjamin kehidupan mereka di hari tua. Diharapkan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado menerapkan sistem penilaian dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang baik melalui kepuasan kerja oleh pimpinan perusahaan langsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian dari Takalao, Taroreh, dan Trang (2019), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

* + - 1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
			2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
			3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
			4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
			5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.
			6. Kualitaskehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, pihak hotel pihak hotel lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja perlu adanya inisiatif dan perencanaan yang lebih sistematis dalam hal pemberian sistem imbalan tersebut. Tindakan ini berupa pemberian bonus di luar gaji pokok, berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja, pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, baik itu penghargaan dari dalam maupun dari luar organisasi, serta adanya dorongan dari karyawan lain untuk menghargai dan memberi apresiasi tinggi bagi karyawan yang berprestasi.
2. Pimpinan hotel perlu pemberian motivasi dalam hal hubungan sesama rekan kerja dalam bekerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Pihak Hotel Swiss Bell Maleosan Manado perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan hotel perlu memotivasi karyawan dengan mengikuti pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi secara mandiri.
5. Diharapkan Hotel Swiss Bell Maleosan Manado menerapkan sistem penilaian dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang baik melalui kepuasan kerja oleh pimpinan perusahaan langsung.
6. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adam, A., Machasin., dan Efni, Y. 2021. Pengaruh motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia**.** *Jurnal Ekonomi Kiat*, Vol. 32, No. 1, Hal.48-56. [https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/7407/3416. Diakses 16 Juni 2022](https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/7407/3416.%20Diakses%2016%20Juni%202022).

Agow, F.M. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi.*Jurnal EMBA*, Vol.8, No.1, Hal. 116-125. <https://ejournal.unsrat.ac.idindex.phpembaarticleview2735226912>. Diakses 22 Februari 2022.

Augustine, A., Musa, A.M, & Agyapong, K. 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. ISSN: 2347-3215. <https://www.researcscience.ac.id>. Diakses 22 Februari 2022.

Bangun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga

Bekti, R.R. 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://ejournal.unair.ac.id>. Diakses 22 Februari 2022.

Belo, E.G., Riana, I.G., dan Piartrini, P.S. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.3, No.12, Hal.719-737.[https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9660/9031. Diakses 22 Februari 2022](https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9660/9031.%20Diakses%2022%20Februari%202022).

Daft. (2016). *Managemen*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.

Dhermawan, B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali). *Jurnal Manajemen, Strategi bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol.6, No.2, Hal.174-184. https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203/1400. Diakses 1 November 2022.

Fauzi, M., Warso, M.M., dan Haryono, A.T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Jurnal Riset Bisnis.*<http://www.jurnal.umsb.ac.id>. Diakses 22 Februari 2022.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M*.* 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.

Kajuwatu, G., Dotulong, L, dan Lumintang, G. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 5683-5692. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/37589/34575>. Diakses 21 April 2022.

Kusuma, P.C., Raharjdo, K., dan Prasetya, A. 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 1 November 2022.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marihot. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.

Nahdluddin, M., dan Maftukhah, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol.4, No.3, Hal. 219-228.https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/8873. Diakses 22 Februari 2022.

Purba, D.C., Lengkong, V.P.K., dan Loindong, S. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum PercetakanNegara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1, Hal. 841-850. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911/22607>. Diakses 22 Februari 2022.

Robbins and Judge. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat

Santhi, M.C., dan Mujiati, N.W. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.11, Hal. 7300-7327.https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/22427/16110. Diakses 1 November 2022.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.

# Setiyadi, Y.W., dan Wartini, S.W. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No.4, Hal. 315-324. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12306. Diakses 22 Februari 2022.

Siagian. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi aksara, Jakarta.

Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana, Jakarta.

Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama, Bandung.

Suparyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.

Sutrisno. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Takalo, A. Noval., Taroreh N. Rita., dan Trang, Irvan. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. Hal.5613-5622. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26377/25994. Diakses 19 November 2022.

Wibowo. 2017. *Manajement Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

Wilton, N. (2016). *An Introduction to Human Resource Management.* London: Sage edge