

valen cek 8

by Valen Cek 8 Valen Cek 8

Submission date: 20-Feb-2023 02:15PM (UTC+0700)

Submission ID: 2018669273

File name: VALENTINUS_EFRAIM_LETH_CEK_8.docx (199.9K)

Word count: 10743

Character count: 65469

ABSTRAK

Quality of work life merupakan prestasi pegawai di tempat kerjanya. Dari sisi lain *quality of work life* ialah opini pegawai pada keadaan serta pengalaman di area lingkungan kerja pegawai. Tujuan penelitian ini ialah untuk melihat dampak semangat kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja, terhadap *quality of work life* karyawan (Studi pada karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere). Jenis penelitian eksplanatori yang dipakai pada penelitian ini, dan data yang diperlukan pada penelitian ini ialah data primer yaitu dengan cara pengisian kuesioner oleh responden di seluruh karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Data sekunder ialah seluruh pegawai di KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Populasi pada penelitian ini ialah para karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Dalam penelitian teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini memakai sampel jenuh, sehingga yang menjadi sampel ialah populasi para pegawai yang berada di KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis linear berganda dan perhitungan statistik memakai alat bantu SPSS 26. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara simultan *self efficacy*, dan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap *quality of work life* karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Secara parsial semangat kerja, tidak berdampak signifikan pada *quality of work life* karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Hasil pengujian dominan variabel yang berpengaruh pada *quality of work life* karyawan adalah variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci : Semangat Kerja, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Quality of work life was the achievement of a clerk at work. From the other side of quality of work life is the employees opinions of the circumstances and experiences in the staffs environment. The purpose of this study is to see the effect that the spirit of work, self efficacy, and work satisfaction, on the quality of work life (a study on the KSP Kopdit Obor Mas Maumere). The type of experimental research used in this study, and the data needed in the study is the primary data by filling the questionnaires by all personnel on the KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Secondary data is all personnel in the KSP Kopdit Obor Mas Maumere. The population in this study was the employees of the KSP Kopdit Obor Mas Maumere. In this study of sample collecting techniques used a saturated sample, making sample a sample of the employees on the KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Data collection techniques using questionnaires. The analysis techniques used is multiple linear analysis and statistical calculations using SPSS 26 tool. Research has shown that simultaneously self efficacy, and job satisfaction has a significant impact on the quality of worklife employee on the KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Partially the spirit of work, did not significantly affect the quality of work life employee on the KSP Kopdit Obor Mas Maumere. The dominant test results of variables that affect the quality of work life employees are the employment variable satisfaction.

Keywords: Spirit at Work, Self Efficacy and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN**1.1. Latar Belakang**

Dunia bisnis saat sekarang bertambah maju di Indonesia, peran perusahaan diwajibkan untuk mendukung dan mengembangkan etos kerja, serta kuantitas pelayanan. Pengelolaan perusahaan secara efektif dan efisien dapat memaksimalkan keuntungan. Kunci utama pada pengelolaan secara profesional ialah terletak pada sumber daya manusia. Jadi bisa dikatakan bahwa karyawan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Banyak pakar mengatakan bahwa sumber daya manusia sangat dibutuhkan mirip yang diungkapkan oleh Hasibuan (2018), karyawan ialah aset utama dalam sebuah perusahaan, karena apabila tidak ada keterlibatan karyawan, maka aktivitas dalam perusahaan tidak akan berjalan. Peran karyawan secara aktif akan tercapai pada penetapan *planning*, sistem, proses dan tujuan. Maka dari itu, peran karyawan dalam perusahaan sangat dibutuhkan.

Desakan kerja yang semakin komplikasi mendorong setiap lembaga agar terus adanya pembaruan serta menaikan keahlian, kapasitas serta keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga mampu menaikan kualitasnya. Hal ini akan sangat berpengaruh dimana aktivitas yang ada pada lembaga yang bersangkutan. Akan tetapi suatu lembaga juga diminta agar bisa memberikan suatu rasa bahagia dan kepuasan kerja pegawainya ataupun yang sering disebut dengan kualitas kehidupan kerja.

Suatu pengetahuan menjadi perhatian akan bisa jadi tantangan bagi perusahaan dalam penataan dunia kerjanya ialah ⁶ kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)*. Suatu kejadian yang para karyawan bisa mengisi keperluan mereka yang berguna dengan bekerja di lembaga tersebut merupakan kualitas kehidupan kerja, (Gary Dessler 2006). Menurut Wayne F Cascio (1998) sensasi pegawai merasa terlindungi, secara relative merasa senang dan bisa bertumbuh menjadi manusia sepenuhnya merupakan sebuah kualitas kehidupan kerja mereka.

Berdasarkan Sumarson (2004), ¹⁴ kualitas kehidupan kerja sudah memberikan harapan kepada kepuasan pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan personil melalui pengkayaan pengalaman dalam lembaga. Adapun Siagian (2007) menjelaskan jika kualitas kehidupan kerja adalah cara yang mana seluruh karyawan mendapatkan bagian untuk ikut andil memutuskan bagaimana mereka bekerja serta sumbangan yang mereka serahkan pada perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan.

Intinya rencana dari kualitas kehidupan kerja ialah ungkapan pentingnya sebuah pengerjaan terhadap seorang karyawan ketika melakukan kegiatan dunia kerjanya. Karena kualitas kehidupan kerja segera membangun dunia kerja yang sangat manusiawi serta berusaha mencukupi semua kebutuhan anggota lembaga.

Kehidupan kerja yang mengasikkan, menciptakan sikap yang baik serta memberi contoh agar bekerja dengan lebih rajin dan lebih baik. begitupun, bila keadaan kehidupan kerja tak mengasikkan akan memicu kurangnya semangat kerja sehingga bisa menghilangkan kepuasan kerja serta efikasi diri seseorang.

Suatu bagian yang berat dihadapi pada sebuah organisasi yaitu bagaimana sistem mengajari pegawai bertugas dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pegawai diharuskan agar bisa melaksanakan setiap tugasnya sinkron menggunakan keunikan mereka, namun pada faktanya tak seluruh anggota memiliki kapasitas serta keterampilan kerja berdasarkan apa yang diperlukan perusahaan. Karyawan bisa bekerja dengan efisien bila karyawan tersebut bisa serta kreatif dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja hingga bisa diharapkan pencapaian kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Murdani (2012), menjelaskan semangat kerja merupakan kapasitas atau keinginan bagi diri sendiri atau golongan manusia buat kerja bersamaan dengan ulet, rajin, taat serta diikuti sikap bertanggung jawab dengan suka rela untuk meraih ³ sebuah tujuan organisasi. Adapun Hendri (2010) menerangkan bahwa semangat kerja ialah jika ³ individu maupun kelompok yang memberikan kesungguhannya ketika melakukan pekerjaan serta perilaku dan mental karyawan yang baik akan memotivasi mereka agar bekerja dengan baik.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) mengungkapkan *self efficacy* merupakan kepercayaan pribadi tentang kesempatannya buat lulus meraih pekerjaan tertentu. Efikasi diri artinya evaluasi diri, dapatkah melaksanakan aksi yang baik atau buruk. Efikasi ini tidak sinkron menggunakan ambisi, sebab mimpi mendeskripsikan sesuatu yang ideal yang sebaiknya bisa dicapai, namun efikasi diri mendeskripsikan ⁸⁶ penilaian kemampuan diri. (Alwisol, 2009:287). Oleh sebab itu, bisa dikatakan jika *self efficacy* ialah problem kapasitas yang didapat individu buat meminimalisir kondisi khusus berkaitan dengan penilaian atas kapasitas agar

melaksanakan satu aksi yang terdapat kaitannya pada pekerjaan spesifik atau kondisi khusus.

Kepuasan kerja karyawan adalah dampak penting yang memutuskan keberhasilan sebuah lembaga (Teck-Hong dan Waheed, 2011). Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2011: 247) mengatakan jika “Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang, antara lain: kedudukan, pangkat atau jabatan, dilema umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, dan mutu pengawasan”. Murtiningrum (2011), mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum pada pekerjaan individu, yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapatkan pekerja dan jumlah yang mereka percaya seharusnya mereka dapatkan.

Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari semangat kerja karyawan, contohnya semangat kerja karyawan pada Koperasi Kredit Obor Mas di Maumere, dimana para karyawan tidak maksimal atau kurang semangat bekerja dikarenakan lingkungan kantor yang kurang suportif, sistem kerja yang kaku, dan pekerjaan yang tidak sinkron dengan bidang mereka.

Koperasi Kredit Obor Mas Maumere, merupakan sebuah lembaga keuangan yang berkecimpung dalam melayani simpan pinjam anggota, dengan visi organisasinya adalah sebagai koperasi terkenal di dunia yang bersertifikat ISO 9001-2008 serta *Accses Branding*. Agar mendukung pencapaian visi tersebut maka dibutuhkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang mempunyai semangat kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja supaya bisa mendukung pencapaian *quality of work life* di Koperasi Kredit Obor Mas Maumere.

Pencapaian *quality of work life* dari KSP Kopdit Obor Mas Maumere dilihat dari semangat kerja, *self efficacy* dan kepuasan kerja para karyawan. Sedangkan, karyawan di KSP Kopdit Obor Mas Maumere mereka kurang semangat dalam bekerja karena jam kerja yang tidak teratur, karyawan wajib lembur agar menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target harian, dan juga kurangnya *self efficacy* seperti kurangnya mengapresiasi diri sendiri, impian karir mereka yang terlalu tinggi pada perusahaan tersebut, jadi saat tujuan beberapa karyawan tidak sesuai ekspektasi maka munculah perasaan bosan, dan sering membandingkan diri dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan permasalahan di atas menjadi dasar dilakukannya penelitian pada karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere dengan mengambil judul **“Pengaruh Semangat Kerja, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Quality of Work Life* (Studi pada Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere)”**.

77 1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjabaran masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh KSP Kopdit Obor Mas Maumere, terutama masalah yang berhubungan dengan Semangat Kerja, *Self Efficacy*, dan *Quality of Work Life* karyawan sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berdampak pada *quality of work life* pada karyawan KSP Obor Mas Maumere?

2. Apakah *self efficacy* berdampak pada *quality of work life* pada karyawan KSP Obor Mas Maumere?
3. Apakah kepuasan kerja berdampak pada *quality of work life* pada karyawan KSP Obor Mas Maumere?

1.3. Tujuan

Berdasar pada rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dampak semangat kerja terhadap *quality of work life* pada karyawan KSP Obor Mas Maumere.
2. Untuk mengetahui dampak *self efficacy* terhadap *quality of work life* pada karyawan KSP Obor Mas Maumere.
3. Untuk mengetahui dampak kepuasan karyawan terhadap *quality of work life* pada karyawan KSP Obor Mas Maumere.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian yang diharapkan tercapai antara lain adalah :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti pengaruh *quality of work life* pada karyawan dengan variable semangat kerja, *self efficacy* dan kepuasan kerja.

2. Impikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa jadi bahan perbandingan pimpinan organisasi dan pimpinan sumber daya manusia PT. Pertamina dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

1.5. Sistematika Skripsi

Skripsi dibentuk dalam 5 bab yang terdiri dari:

Bab I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian maupun sistematika skripsi.

Bab II: TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka terdiri dari landasan teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan, penelitian sebelumnya, hipotesis dan model analisis.

Bab III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian terdiri dari rancangan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variable, definisi operasional variable, metode pengumpulan data, teknik analisis data maupun prosedur pengujian hipotesis penelitian.

4
Bab IV: ANALISI DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari profil umum penelitian dan pembahasan atas pokok permasalahan dalam penelitian beserta implikasi.

64
Bab V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian simpulan hasil penelitian beserta saran-saran sebagai implikasi akhir ²⁶ hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Sebuah lembaga ataupun instansi pada dasarnya ialah modal fundamental serta komponen integral manajemen sumber daya manusia (MSDM). Bagian pelaksanaan tugas dan taraf seperti apa secara baik secara struktural maupun fungsional merupakan strategis untuk melihat para pegawai pada bidang pekerjaannya. Pegawai ialah bagian aspek produksi, oleh sebab itu wajib digunakan secara tuntas serta produktif. Tujuan sebuah lembaga tak akan tercapai tanpa fungsi aktif pegawai sekalipun peralatan yang dipunyai lembaga begitu canggih serta cukup.

Berdasarkan Jhon ³⁹ B. Miner dan Mary Green Miner (dalam Hasibuan 2005:11) menyebutkan jika manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan dan menilai kebijakan, prosedur, metode dan program-program yang bersangkutan dengan seorang pegawai pada organisasi.

MSDM merupakan salah satu objek khusus pada lembaga atau organisasi untuk meraih target. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat sebuah organisasi mengharuskan menyesuaikan dengan ruang lingkup perusahaannya, pergantian tersebutlah yang telah berpengaruh administrasi MSDM mempunyai hal serta bertanggung jawab agar menggapai rencana organisasi ataupun perusahaan (Amri, 2021a). Tidak sebanding pada elemen sumber daya yang berbeda seperti modal dan teknologi, yang mana kita ketahui

bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dan utama pada sebuah instansi. MSDM secara keseluruhan bagaikan putusan pada penerapan aneka macam aktivitas, *policy*, serta banyak sekali acara berbeda yang mempunyai maksud agar menerima pegawai atau pekerja yang trampil dan memiliki kualitas (Ramadhi et al 2021).

Fungsi-fungsi MSDM telah banyak para pakar menjelaskan. Peneliti merujuk pada fungsi MSDM yang dijelaskan pada Hasibuan (2016) dalam Ariz et al. (2022) yang menyebutkan jika fungsi manajemen terdapat ⁴² dua fungsi, yaitu manajerial dan operasional.

1. Fungsi manajerial

- a. **Perencanaan**, yaitu dalam membantu terwujudnya suatu tujuan pencapaian suatu perusahaan maka merancangkan pegawai secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan harapan.
- b. Pengorganisasian, yaitu aktivitas buat mengorganisasi seluruh pegawai dengan memutuskan penahapan kerja, korelasi kerja, delegasi kewewenang, integrase serta koordinasi pada struktur organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan, yaitu aktivitas akan memandu seluruh pegawai supaya dapat bekerjasama secara efektif serta efisien agar mendorong terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian, yaitu aktivitas mengatur semua pegawai agar menaati kaidah lembaga dan bertugas berdasarkan pada apa yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu sesuai dengan kepentingan perusahaan, maka proses pemeriksaan seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi merupakan cara pemeriksaan yang harus dilakukan perusahaan.
- b. Pengembangan, yaitu moral pegawai sesuai pendidikan serta training, keterampilan teknis, teoritis, dan konseptual merupakan suatu proses pengembangan pada karyawan.
- c. Kompensasi, yaitu imbalan maupun upah yang diberikan oleh sebuah instansi tak secara pribadi berbentuk uang atau barang pada pegawai bersifat bonus balas jasa eksklusif.
- d. Pengintegrasian, yaitu aktivitas buat menggabungkan keperluan instansi dan keinginan karyawan, hingga terbentuk saling membantu yang serupa dan saling komersial.
- e. Pemeliharaan, yaitu aktivitas buat merawat ataupun menaikan keadaan fisik, mental, dan loyalitas pegawai supaya tetap akan berkerja hingga purnakarya.
- f. Kedisiplinan, yaitu manfaat dari manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan kunci tercapainya maksud sebab tidak adanya ketaatan yang baik susah tercapainya kedisiplinan yang maksimal.
- g. Pemberhentian, yaitu berakhirnya suatu korelasi tugas seseorang pada suatu organisasi. Berakhirnya kontrak umumnya ditimbulkan dari kemauan individu, keinginan instansi, hubungan tugas sudah selesai, waktunya menikmati masa tua dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1 Semangat Kerja

Berdasarkan Kerlinger & Redhazar (1987:155), semangat kerja merupakan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap kerjasama dengan pihak lain yang secara tuntas berdasarkan dengan kepentingan yang terbaik bagi sebuah perusahaan. Semangat kerja artinya suatu ilustrasi sebuah perasaan seperti berkaitan dengan tabiat / jiwa semangat golongan, kesenangan / aktivitas, buat sekelompok pekerja memperlihatkan iklim dan keadaan pekerja. Anwar (2002:180).

Semangat kerja merupakan harapan kesediaan personal melaksanakan tugasnya dengan benar, mau taat agar menggapai produktivitas yang maksimal Hasibuan (2004:94). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ialah kondisi dimana instansi bisa menggapai tujuan yang diinginkan jika para pegawai yang bertugas dengan keadaan lebih optimal dapat menjadi contoh yang baik.

Hasibuan tahun 2009 (hal 94) mengatakan bahwa “Semangat kerja adalah impian dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin hingga mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Davis dalam Nurhendar tahun 2007 (757:5) menyampaikan definisi yang luas tentang semangat kerja yaitu seseorang dan kelompok ketika bekerja sama dengan orang lain yang secara tuntas berdasarkan dengan keperluan yang terbaik bagi suatu perusahaan. Sunarto (755:28) mengungkapkan “kata semangat kerjasama menggunakan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan berguna untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan”.

Sesuai deskripsi yang telah dijabarkan di atas bisa dilihat jika semangat kerja artinya kebahagiaan yang mendalam pada pekerjaan yang dilaksanakan sekalipun semangat kerja tak selalu diakibatkan oleh dunia kerja. Jikalau instansi ingin mendapatkan keuntungan maka perusahaan harus sanggup menaikkan semangat kerja karyawan yang lebih cepat tanggas pada sebuah pekerjaan yang telah diberikan.

Semangat kerja merupakan keadaan ⁵¹ dari sebuah organisasi dimana terdapat tujuan yang jelas dan tetap yang sekiranya menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Tangkas dan lebih baik pada sebuah perusahaan ialah ditandai dengan melaksanakan tugas lebih ulet, karena itu pekerjaan akan diharapkan dimana semangat kerja para pegawai. Perusahaan akan mendapatkan berlimpah keuntungan jika bisa memajukan semangat kerja pegawainya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi, akisah tugas bisa sangat gesit diselesaikan, kehancuran bisa minimalisir, kehadiran akan bisa dipersempit, peluang peralihan ³⁷ pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Situasi ini semua artinya diharapkan tidak saja produktivitas kerja bisa dinaikan, akan tetapi dana yang keluar tidak terlalu banyak. Ketentuan agar dapat menimbulkan semangat ialah bahwa kerjaan dan posisi yang dimilikinya itu selaras dengan kapasitas dan peminatnya.

³⁷ Tugas dan jabatan yang tidak sinkron dengan kapasitas dan minat pegawainya akan menunjukkan hambatan, bahkan putus harapan, yang justru akan membuat rasa kaku yang sering kali berganti menjadi perilaku dan sifat yang agresif, sangat banyak kecaman, memberontak atau sikap yang lainnya. Sesuai

uraian di atas, akan dapat dijelaskan jika semangat kerja ialah keadaan dari suatu organisasi yang mana pegawai melaksanakan tugas dengan sangat rajin serta sangat benar pada tujuan perorangan pegawai. Individu pegawainya yang bekerja keras kerjanya menjulang diperlihatkan dalam perilaku yang berdampak baik seperti kesenangan, keseragaman pegawai, rasa bangga pada dinas, kepatuhan pada keharusan mereka dan adanya kesetiaan dari pegawai itu sendiri.

2.1.1.1 Kegembiraan

Pribadi yang merasa senang dan memiliki jiwa yang optimis merupakan sebuah kegembiraan bagi mereka. Artinya perilaku maupun opini segala hal akan dipandang bagus hidup yang dalam segala hal dipandang kebagusan saja. Ketika bertemu segala sesuatu maka penilaian akan berbeda pada orang optimis. Pegawai yang sering senang kebanyakan memiliki kesempatan yang banyak buat melakukan dengan baik, sedangkan pegawai yang tidak memiliki kesenangan, umumnya tugas yang didapatkan tak akan maksimal.

2.1.1.2 Kerjasama

Kerja sama diantara teman kerja artinya keadaan yang diharapkan oleh manajemen organisasi, untuk setiap tugas bisa dikerjakan dengan baik. Lingkup kerja seorang karyawan atau cerita kehidupannya merupakan motivasi untuk bekerja. Korelasi antar pegawai pada pengembangan mutu kehidupan berkarya bisa beragam. Teknik yang dipakai memiliki beberapa variasi kepada kenaikan keikutsertaan para pegawai pada langkah mengambil putusan yang berdasarkan tugas pegawai serta saling dukungnya kepada sesama teman kerja.

2.1.1.3 Kebanggaan dalam Dinas

Perasaan bahagia pada tugas ialah rasa senang yang dialami pegawai terhadap tugas yang dipercayakan dalam sebuah instansi. Apabila pegawai nyaman melakukan sebuah tugas ataupun menarik bagi pegawai, sehingga menciptakan hasil yang memuaskan dibandingkan dengan seorang pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya. Untuk memperoleh hasil yang menyenangkan, maka sebelum memberikan penugasan perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui tugas yang disukai oleh pegawai serta kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh sebuah kinerja yang sangat menyenangkan. Perasaan bahagia dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan akan menjadi sesuatu yang dapat meningkatkan kualitas penerapan kinerja karyawan.

2.1.1.4 Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan pada beban ialah aksi pekerja pada kaidah yang sudah diterapkan lembaga apakah dapat menaatinya. Pegawai yang memiliki resiko tinggi wajib untuk menaati seluruh kewajibannya berdasarkan dengan kemufakatan saat pertama kali ditugaskan.

2.1.1.5 Kesetiaan

Kesetiaan merupakan perilaku pegawai yang dibuktikan pada kehadiran karyawan dalam sebuah instansi. Kesetiaan muncul dari internal diri sendiri. Kesadaran tinggi dari seorang pegawai terhadap perusahaannya merupakan simbiosis mutualisme yang memiliki arti bahwa kedua pihak saling menguntungkan satu sama lain. Pegawai dan perusahaan memiliki tujuan tertentu, bagi seorang pegawai membutuhkan organisasi bagi kelangsungan hidup dirinya

dan kebutuhan sosial. Bagi sebuah organisasi, pegawai dibutuhkan untuk melakukan kegiatan operasional dalam perusahaan. Hal ini menjadi hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi. Dengan adanya kesetiaan pegawai, maka akan menciptakan produktivitas dalam bentuk pencapaian yang diharapkan.

2.1.2 *Self Efficacy*

Self efficacy ialah bentuk kepercayaan setiap orang akan kapasitas yang ada dalam hal melaksanakan pekerjaan ataupun aksi yang dibutuhkan sehingga memperoleh *goals* yang diharapkan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap dirinya, akan sanggup melaksanakan etos kerja untuk memperbaiki peristiwa-peristiwa disekelilingnya, sedangkan individu yang mempunyai efikasi diri kurang memandang dirinya tak mampu melakukan pekerjaan dalam lingkungan perusahaannya. Dalam keadaan yang berat seorang dengan kepercayaan diri yang rendah hasilnya akan gampang tunduk, berbeda dengan seseorang yang mempunyai rasa percaya diri tinggi ingin berjuang untuk giat dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan (Ghufroon & Risnawati, 2010) mendeskripsikan *self-efficacy* (efikasi diri) menjadi penilaian individu tentang kapasitas atau kompetensi dirinya buat melaksanakan suatu pekerjaan, menraih target, dan menangani keganjalan. Sekalipun Bandura berpendapat bahwa *self efficacy* mampu dialami dalam kondisi fenomena khusus, para peneliti lainnya sudah membuktikan perbedaan *self efficacy* secara general. Umumnya, *self efficacy* ini mampu mendeskripsikan tingkat evaluasi diri seberapa matang seseorang mampu melaksanakan suatu kelakuan dalam kondisi yang bermacam-macam. Adapun berdasarkan (Feist & Feist, 2010)

self efficacy ialah kepercayaan seseorang pada kapasitas agar melaksanakan sebuah sikap penguasaan terhadap fungsi seseorang dan insiden pada sekitarnya.

2.1.2.1 Past Performance

Artinya informasi *self efficacy* yang telah ada sangat berdampak. Berdasarkan hasil masa lampau, terdapat fakta apakah individu menunjukkan semua kapasitasnya agar mencapai keberhasilan.

2.1.2.2 Vicarious experience

Yaitu aturan peningkatan *self efficacy* dari sebuah pencapaian yang dialami sudah diperlihatkan pihak lain. Pada saat mengevaluasi pihak lain dengan kekuatan yang sama berhasil pada sebuah gairah atau kerjaan dengan niat yang giat, pegawai akan percaya dirinya bisa sukses. Kebalikannya *self efficacy* bisa menurun pada saat seseorang yang dikontrol tidak mencapai tujuan sekalipun sudah memperjuangkan dengan sangat keras.

2.1.2.3 Verbal persuasion

Dipakai secara umum agar merayu seseorang jika mereka memiliki kapasitas buat meraih target yang dibutuhkan. Seseorang yang menerima bujukan selaku verbal hingga mereka mempunyai kapasitas buat mengakhiri tanggung jawab yang diberikan, hingga mengerahkan pergumulan yang lebih luas ketimbang individu yang tak diberitahu jika dirinya anggap di bidangnya.

2.1.2.4 Emotional cues

Pada saat individu meyakini jika separuh tanda-tanda karakter menghasilkan berita pada membandingkan kapasitasnya. Keadaan tidak stabil serta kecemasan dipandang seorang menjadi indikasi yang berbahaya

ketidakmampuan diri. Pada saat individu menjalani sebuah pekerjaan, apakah khawatir atau cemas (*self efficacy* rendah) atau terjerumus (*self efficacy* tinggi) bisa membagikan keterangan tentang *self efficacy* orang itu. Ketika mengukur kapasitasnya individu dihantui oleh fakta mengenai kondisi dirinya agar menerima kondisi tertentu dengan melihat keadaan fisiologisnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbins (2002:91) sebutan kepuasan kerja terlihat pada perilaku awam individu kepada tugas yang dilaksankannya. Individu dengan tingkat kapasitas kerja melesat memberikan perilaku yang baik terhadap tugas itu, seseorang yang tak senang pada tugasnya membuktikan perilaku yang kurang pantas pada pekerjaan itu. Sebab biasanya jikalau berbicara tentang perilaku pegawai, lebih jarang mereka mempunyai arti kepuasan kerja.

Karin Andreassi dkk. (2014) berpendapat bahwa adanya peningkatan gaji, penghargaan yang relatif serta asosiasi rekan kerja yang diinginkan bisa meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Singhapakdi dkk. (2015) menyimpulkan bahwa pengawasan yang efektif dan pembagian tugas yang bermakna meningkatkan tingkat kepuasan karyawan sedangkan jumlah kertas kerja yang berlebihan, paket manfaat yang tidak adil dan remunerasi yang rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka menurunkan tingkat kepuasan mereka. Adapun berdasarkan ¹⁶ Smith, (dalam Robbins, 2002) mendeskripsikan ada 5 indikator yang berdampak respon afektif individu pada tugasnya, yaitu :

2.1.3.1 Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sampai mana sebuah tugas memberikan kesempatan individu buat belajar mendapatkan peran penting pada suatu pekerjaan tertentu dan rintangan buat pekerjaan yang unik.

2.1.3.2 Bayaran

Bayaran yaitu bonus yang didapatkan sesuai dengan kerja keras yang dilaksanakan dan seperti pada bonus yang didapatkan oleh orang lain pada posisi kerja yang serupa.

2.1.3.3 Kesempatan untuk Promosi

Kesempatan agar naik jabatan yaitu kesempatan individu agar meraih ataupun dipromosikan ketahap yang sangat tinggi pada organisasi.

2.1.3.4 Atasan

Atasan adalah kapasitas pemimpin agar memberikan pertolongan teknis dan suport pada tugas yang menjadi kewajiban para pegawainya.

2.1.3.5 Rekan kerja

Rekan kerja ialah seorang teman kerja yang mampu mengukur seberapa jauh dukungan sosial secara teknis maupun tanggas terhadap pekerjaan rekan kerja lainnya.

12 **2.1.4 *Quality of Work Life***

Walton (1974) menjelaskan kualitas kerja ialah opini pekerja pada keadaan dan pengalaman pegawai dimana mereka ditempatkan. Adapun menurut Cascio (1998) menurut teori, QWL secara simple ialah mengaitkan harapan pegawai agar menimbulkan kepastian mengenai pekerjaannya, merawat ruang kerja, serta hal

yang dilakukan ataupun diperlukan untuk menciptakan pelayanan yang cukup memuaskan.

2.1.5.1 Pertumbuhan dan Pengembangan

Pertumbuhan dan pengembangan, artinya adanya opini untuk memprogres kapasitas serta tersedianya harapan untuk memakai keahlian ataupun kapasitas ilmu pengetahuan yang ada dalam dirinya.

2.1.5.2 Partisipasi

Partisipasi, terdapatnya peluang buat bekerja sama atau ikut campur pada pengambilan kebijakan yang secara langsung mampu berdampak atau tidaknya tugas.

2.1.5.3 Sistem Imbalan yang Inovatif

Artinya jika hasil kerja yang berupa upah dari instansi kepada pegawai, mampu membuat mereka merasa cukup dengan berbagai keperluannya berdasarkan kebutuhan individu yang sesuai bagi standar imbalan dan penggajian pada area lingkungan pekerjaan.

2.1.5.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, merupakan kapasitas keberadaan tempat kerja dengan situasi yang kondusif, dengan adanya peraturan jam kerja, kaidah dan standar yang berlangsung serta kondisi kantor yang cukup baik.

2.2 Penelitian Terhadulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|--|---|--|--|
| Miftahul Fitri Ramandhani (2021) | Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT.X | Menemukan hasil, bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 ($r = 0,778$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya hubungan kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja di karyawan PT. X memiliki dampak dan pengaruh secara signifikan. | Persamaan dari penelitian ini ialah variable bebas yang dipakai yaitu varibel semangat kerja. Dan perbedaannya ialah penelitian ini focus pada variabel kualitas kehidupan kerja dan penulis pada variabel <i>Quality of Work Life</i> . |
| Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela dan Rahayu Mardikani (2020) | Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. | Berdasarkan hasilnya terlihat jika kenaikan efikasi diri akan bertindak pada perluasan kepuasan kerja yang dipunyai pegawai. Sedangkan variabel pada kepuasan kerja pegawai hasilnya secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keterikatan variabel ini dalam penelitian ini berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. | Persamaan dengan penulis ialah variable bebas yang dipakai yaitu varibel efikasi diri. Perbedaannya ialah variabel terikat (Y) Kepuasan kerja lingkungan penulis variabel terikat (Y) <i>Quality of Work Life</i> . |

| 3 Nama Peneliti | 7 Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---------------------------------------|--|--|---|
| Taofik Hidajat dan Joko Wibowo (2020) | Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Pekalongan. | Hasil dari temuan ini menyatakan jika terdapat berdampak langsung positif dan signifikan efikasi diri pada kepuasan kerja karyawan, maka artinya berdampak secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan, Pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri pada kinerja karyawan ini, membuktikan ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada dampak langsung positif dan signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan, ada dampak langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan, serta adanya pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja sanggup memediasi kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. | Persamaan dari penelitian ini dengan penulis ialah variabel bebas yang dipai adalah variabel efikasi diri. Sedangkan perbedaannya adalah varibel terikat yang digunakan varibel (Y) Kinerja karyawan dan juga menggunakan variable Z, sedangkan penulis variable (Y) adalah <i>Quality of Work Life</i> dan tidak menggunakan variabel Z. |

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|--|---|---|---|
| Aisyah Indah Lestari dan Aminuddin Irfani (2019) | Pengaruh ⁸ kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja (Studi pada karyawan laboratorium pengujian kualitas lingkungan PDAM Tirtawening Kota Bandung) | Temuan ⁸ ari peneliti ini ialah terdapat kepuasan kerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung, budaya organisasi di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung juga cukup baik, serta kualitas kehidupan kerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung dibuktikan cukup baik. Hal ini sesuai dengan tingkat kepercayaan yang dinilai sebesar 95% ⁸ enyatakan adanya dampak antar kepuasan kerja dan budaya organisasi pada kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung baik secara simultan ataupun parsial. | Persamaan pada penelitian ini dengan penulias ⁹⁴ h fokus variabel Y yaitu <i>Quality of Work Life</i> dan Variabel bebas pada kepuasan kerja. Adapun perbedaannya adalah varibel bebas yang digunakan budaya organisasi sedangkan penulis meneliti semangat kerja dan <i>self efficacy</i> . |
| Jane Margaretha Sembiring (2022) | Pengaruh ¹³ efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi sumatera utara. | Hasil peneliti ini mem ³ lihatkan jika efikasi diri, beban kerja dan kepuasan kerja berdampak secara langsung dan signifikan pada kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil efikasi diri dan beban kerja secara tidak langsung berdampak signifikan ¹³ pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan, Provinsi Sumatera Utara. | Persamaan dari penelitian tersebut ialah variable bebas yang digunakan yaitu varibel efikasi diri. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai sedangkan penulis meneliti variabel terikat (Y) <i>Quality of Work Life</i> . |

Sumber : Miftahul Fitri Ramandhani (2021), Utami Puji Lestari, dkk (2020), Joko Wibowo dan Taofik Hidajat (2020), Aisyah Indah Lestari dan Aminuddin Irfani (2019), Jane Margaretha Sembiring (2022)

¹ 2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

Berdasar kerangka berfikir yang dipaparkan serta landasan teori yang ada, adapun hipotesis yang dirumuskan adalah :

1. Semangat kerja secara ⁶positif dan signifikan mempengaruhi *quality of work life* pada ³⁶Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

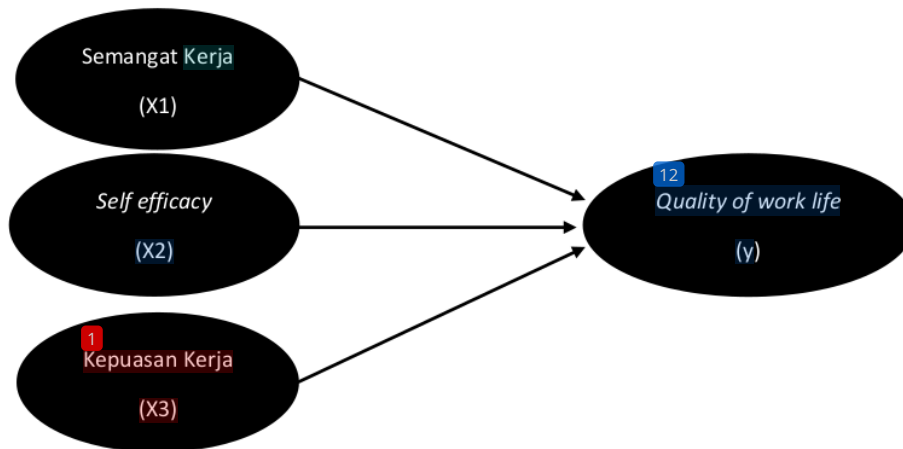
2. *Self efficacy* secara positif dan signifikan mempengaruhi *quality of work life* pada karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.
3. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan secara signifikan pada *quality of work life* pada Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.
4. Diantara variabel semangat kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja yang dominan mempengaruhi *quality of work life* karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere adalah kepuasan kerja.

2.3.2 Model Analisis

Berdasar rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah diuraikan, sehingga munculah kerangka berpikir pada penelitian ini. Berikut gambaran model analisis dalam penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, diperoleh adanya tiga variabel ialah variabel semangat kerja, *self efficacy*, serta kepuasan kerja. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada penelitian penulis. Adapun pendapat Kasiram (2008) pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian yang memakai proses data-data berbentuk angka sebagai alat menganalisis dan melaksanakan kajian penelitian, terutama tentang apa yang telah diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Berdasarkan Kristiningsih *at al* (2013) Populasi merupakan sekumpulan elemen yang serba ada, yang seperti biasa berbentuk orang, obyek, transaksi, atau tragedi yang pengkaji tergerak buat mempelajarinya (menjadi obyek penelitian). Populasi di penelitian ini ialah para karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

3.2.2 Sampel

Kristiningsih *at al* (2013) menyatakan sampel ialah serpihan dari populasi yang digunakan pada objek penelitian. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini memakai sampel jenuh, sehingga yang menjadi sampel ialah populasi adalah para pegawai yang terdapat di KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Jumlah seluruh karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere ialah berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilandata dengan memakai media kuesioner.

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan sebuah alat ataupun sikap ataupun diukur dari individu, objek atau aktivitas yang memiliki gaya berbeda yang ditetapkan oleh penulis buat dipelajari dan akhirnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012)

Berikut variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (bebas), merupakan variabel yang berdampak atau jadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2013). Variabel independen dari penelitian ini ialah Semangat Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3).
2. Variabel Dependen (terikat), ialah variabel yang diakibatkan ataupun yang jadi pengaruh, sebab terdapatnya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen pada penelitian penulis yaitu *Quality of Work Life* (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

1. Semangat Kerja (X1)

Semangat kerja dapat dinilai berdasarkan lima indikator sebagai berikut:

- a. Kegembiraan, artinya pegawai yang sering senang pada umumnya memiliki kesempatan yang luas buat bekerja dengan benar.
- b. Kerjasama, artinya antar temann kerja keadaan yang diharapkan oleh manajemen perusahaan, untuk segala tugas bisa dikerjakan dengan baik.

- c. Kebanggaan dalam Dinas, artinya merasa nyaman dalam tugasnya adalah kepuasan dalam diri pegawai pada tugas yang telah didapatkan dari perusahaan.
- d. Ketaatan pada Peraturan, ialah aksi pegawai kepada peraturan yang sudah ditetapkan instansi.
- e. Kesetiaan, artinya sikap mental karyawan yang ditujukan untuk keberadaan perusahaannya.

2. *Self Efficacy* (X2)

Berdasarkan ¹³ (Ghufroon & Risnawati, 2010) mendeskripsikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai bahan pembelajaran individu tentang kapasitas atau kemampuan dirinya buat melaksanakan sebuah pekerjaan, meraih keberhasilan, dan mengatasi masalah.

Adapun *self efficacy* yang dapat dinilai pada beberapa indikator, yaitu:

- a. *Past Performance*, yaitu artinya sumber berita *self efficacy* yang sangat berdampak. Berdasarkan pengalaman sebelumnya terlihat nyata apakah seseorang membimbing semua kapasitasnya buat meraih pecapainnya.
- b. *Vicarious Experience*, yaitu artinya cara menaikan *self efficacy* dari kesuksesan sebelumnya yang sudah diperlihatkan oleh pihak lain.
- c. *Verbal Persuasion*, yaitu dipakai secara umum buat memperlihatkan seseorang jika mereka memiliki kapasitas buat mencapai keinginan yang diperlukan.
- d. *Emotional Cues*, merupakan tindakan individu yang diyakin jika sebagai suatu tanda psikologis berita ketika menilai kapasitasnya. Keadaan

tertekan dan kecemasan dicermati seorang sebagai niat yang mengancam ketidakmampuan diri.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Smith (dalam Robbins, 2002) menjelaskan ada lima indikator yang berdampak pada ³⁸ respon afektif seseorang pada tugasnya, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sampai mana penugasan menyiapkan kesempatan orang buat berlatih memiliki kewajiban pada sebuah kerjaan eksklusif dan cobaan untuk pekerjaan yang unik.
- b. Kompensasi, yaitu hasil usaha yang didapatkan pegawai sesuai pada usaha yang dikerjakannya dan sesuai pada bonus yang diperoleh oleh orang lain pada jabatan tugas yang serupa.
- c. Kesempatan untuk promosi yaitu kesempatan jangka waktu agar mencapai ataupun dipromosikan kariernya yang lebih baik dalam instansi.
- d. Pimpinan ialah kapasitas pemimpin buat memperoleh bantuan teknis serta bantuan pada penugasa yang jadi kewajiban atau keharusan para karyawan.
- e. Rekan kerja adalah sampai mana teman bekerja dengan teknis tanggas dan secara sosial saling membantu tugas kawan kerja lainnya.

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*) *Quality of Work Life* (Y)

Walton (1974) mendeskripsikan kualitas kehidupan kerja artinya opini pekerja pada kondisi dan pengalaman tugas di tempat mereka bekerja. Adapun menurut Cascio (1998) jika secara teori, QWL sesimpel ialah mengikutsertakan pekerja buat mengambil kesepakatan mengenai tugasnya, menata lingkungan kerja pegawai mereka, dan apa yang pegawai perlukan agar menciptakan produksi atau membagikan pelayanan yang sangat efektif. Indikator pada keunggulan kehidupan kerja dari Walton 1975 (dalam Zin 2004) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan dan pengembangan, artinya adanya bisa jadi buat menunjukkan kekuatan dan adanya kesempatan buat memakai keunikan maupun ilmu yang dimiliki pegawai.
2. Partisipasi, merupakan pengambilan keputusan yang bisa mempengaruhi kesempatan untuk berpartisipasi dan terlibat pada sebuah perusahaan.
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu jika upah yang didapatkan pada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, adalah tersedianya kantor yang membaik, termasuk didalamnya pembagian jadwal kerja, kaidah yang berlaku pemimpin serta wilayah kerjaan.

3.5 ²³ Jenis dan Sumber Data

Jenis serta asal data yang dibutuhkan pada penelitian ini terbagi dari:

1. Data primer

Data primer ialah data yang didapatkan oleh peneliti secara terbuka atau nyata dari sumbernya. Data primer pada penelitian ini merupakan hasil pengisian kuesioner pernyataan tentang semangat kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

⁵⁸ 2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang dihasilkan oleh peneliti secara tak langsung, data mampu diperoleh oleh pihak ketiga maupun keterangan. Data sekunder yang diperoleh dari penelitian tersebut berupa ⁸⁵ sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, dan tugas dan fungsi KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi, berdasarkan Sugiyono (2015) ialah sebuah tahap yang terpanjang dari banyak sekali proses biologis dan psikologis. Sebagai metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung gejala yang ingin diselidiki. Tujuan melakukan observasi adalah untuk mengetahui kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.
2. Kuisisioner, berdasarkan Sugiyono (2015) Kuisisioner ialah metode data yang dilaksanakan dengan teknik membagi sejenis pertanyaan maupun pernyataan tertulis pada responden agar mereka memberikan jawaban.

27 3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas memperlihatkan seberapa baik suatu instrument yang menggunakan buat menimbang suatu sebuah prinsip khusus yang wajib dinilai, Sekaran 1992 (dalam Kristiningsih *et al* 2013). Suatu instrument yang sah memiliki validitas yang kurang, kebalikannya instrumen yang tidak valid berarti memiliki tingkat validitas yang kurang. Sebuah instrument dikatakan sah bilamana sanggup menimbang sesuatu yang diharapkan dan bisa mengungkapkan data dari variabel yang dikaji dengan benar. Naik turunnya validitas alat ukur memperlihatkan sampai mana data yang tersedia tak melanggar dari deskripsi mengenai validitas yang dimaksud. Variabel dikatakan valid bisa dilihat dari signifikansi $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$.

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas memperlihatkan seberapa baik item pertanyaan berkaitan positif pada item pertanyaan yang berbeda (Sekaran, 1992) dalam Kristiningsih *et al* (2013). Ketentuan dalam uji reliabilitas ini ialah bilamana nilai Crobach's alpha $< 0,6$ berarti kuesioner tidak reliable namun apabila nilai Crobach's alpha $> 0,6$ artinya kuesioner reliable (Sekaran, 1992) dalam Kristingsih *et al* (2013).

45 3.7.2 Uji Statistika

3.7.2.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berdasarkan (Suharyadi dan Purwanto, 2009) artinya sebuah teknik yang dipakai buat membangun suatu persamaan yang

menghubungkan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus buat memutuskan nilai opini atau persepsi. Agar mengkaji besarnya hubungan dan dampak variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : *Quality of work life*

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi oleh variabel bebas

X₁ : Semangat Kerja

X₂ : *Self Efficacy*

X₃ : Kepuasan Kerja

e : Error/Nilai Kesalahan

3.7.2.2 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan agar mengetahui seberapa besar variabel dependen bisa diperjelas secara bersamaan dengan variabel independen. Nilai R^2 ini berada antara 0 dan 1. Jika R^2 mendekati 0, artinya sangat sedikit variasi. Variabel dependen yang bisa diterangkan oleh variabel independen. Maka nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan. Pada perhitungan nilai $R^2=0$ ini menyatakan jika variabel dependen tak sanggup dijelaskan oleh variabel independen.

3.7.3 Uji Hipotesis Penelitian

3.7.3.1 Uji F

Berdasarkan Suharyadi dan Purwanto (2009) pengujian hipotesis uji F buat melihat apakah variabel bebas bisa secara menyeluruh bersamaan mengungkapkan perilaku variabel terikat. Langkah-langkah pengujian:

1. Merumuskan hipotesis secara statistik
 - a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, berarti variabel bebas tak bisa digunakan untuk memprediksi variabel terikat.
 - b. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas bisa digunakan untuk memprediksi variabel terikat.
2. Menentukan tingkat konkret yang dipilih 5%. Buat menentukan nilai kritis f dengan sistem mengetahui derajat kebebasan yaitu:
 - a. Derajat bebas pembilang = $K - 1$
 - b. Derajat bebas penyebut = $n - k$
 - c. Dimana: k = jumlah perlakuan dan derajat bebas penyebut
 - d. n = jumlah total keseluruhan sampel
3. Rumus F hitung yang dipakai ialah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

\bar{F} = Fhitung

R^2 = koefisien determinasi berganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya responden

4. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan yaitu :

- a. H_0 tidak diterima dan H_a diterima bila : $F_{hitung} > F_{table}$
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak bila : $F_{hitung} < F_{table}$

3.7.3.2 Uji T

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009), Statistik uji t dipakai buat melihat apakah setiap variabel bebas juga berdampak pada variabel terikatnya.

Rumus T hitung yang dicari dengan menggunakan rumus

$$T\text{-hitung} = \frac{b-B}{sb}$$

Dimana :

S : Standar error

b : Kesalahan buku penduga

B : Nilai pengujian yang sebenarnya

1. Jenis pengujiannya seperti berikut:

- a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, berarti variabel bebas secara parsial tidak memiliki dampak yang signifikan pada variabel tergantung.
- b. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki dampak yang signifikan pada variabel tergantung.

2. Menentukan taraf nyata yang dipilih 5% bergantung pada kepentingannya.

Untuk menentukan nilai kritis t dengan cara mengetahui derajat kebebasan yaitu : derajat bebas pembilang = $k - 1$, dan derajat bebas penyebut = $n - k$

Dimana: k = jumlah perlakuan dan derajat bebas penyebut

n = jumlah total keseluruhan sampel.

3. Menentukan daerah penerima dan penolakan yaitu :

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima bila : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak bila : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

3.7.3.3 Uji Dominan

Merupakan uji yang dipakai buat mengukur variabel *indepent*/bebas, manakah yang berdampak dominan terhadap variabel *dependent*/terikat. Menurut kristingsih *et al* (2013), buat melihat ⁸⁹ variabel bebas mana yang paling dominan dampaknya pada variabel terikat, dapat dilihat dari hasil olah data SPSS pada stadartdized ¹ *coefficient beta* yang memiliki angka terbesar (tanda -/ negatif tak dihiraukan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Letak Geografis Obyek Penelitian

KSP Kopdit Obor Mas Maumere berada pada lokasi yang strategis yaitu di ² Jl. Kesehatan No. 4, Kelurahan Beru, Kecamatan Alok, Kabupaten Sikka, Maumere, Flores, NTT. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka terletak di sebelah utara jalan yang berbatas dengan :

1. Timur : SMK Yohanes XXIII
2. Barat : Kantor Telkom Maumere dan rumah jabatan lama Bupati Sikka
3. Selatan : Universitas Nipa Kabupaten Sikka dan Gramedia.

4.1.2 Sejarah ⁹³ KSP Kopdit Obor Mas Maumere

Kopdit Obor Mas dibangun bermula melalui sebuah keadaan keberlangsungan hidup dan situasi finansial ekonomi rumah tangga pengajar SD disaat tahun 1972 sungguh memilukan, sebab pembayaran upah yang tidak *ontime* dan biaya hidup yang lumayan tinggi. Hal ini, sering kali mengusik kegiatan para guru SD sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang mana beberapa di antara mereka yang harus menghadapi para depkolektoe. Tersadar akan hal itu, pada tanggal 4 November 1972 di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sikka, Bapak Yoseph Doing (Kepala Dinas P dan K) dan teman-teman melangsungkan rapat dan menyetujui untuk membangun CU Obor Mas. Adapun penginisiatif atau pendiri adalah sebagai berikut :

- 32 1. Bapak Yoseph Doing (Almarhum).
2. Bapak Remigius Sinantong Parera (Almarhum).
3. Bapak Yoseph Lavanto Parera (Almarhum).
4. Bapak St.Osisi Da Lopez (Almarhum).
5. Bapak G. B. Da Lopez (Almarhum).
6. Bapak Bartholomeus Tanga (Almarhum).

Ketika pembentukan member CU Obor Mas sebanyak 28 orang yang totalnya mencapai 105.500 ribu simpanan. Berdasarkan hasil dana yang sudah dikumpulkan akan digunakan untuk melayani pinjaman buat seorang anggota demi kebutuhan hidup, seperti biaya pernikahan, biaya mengurus anak dan lain-lain. Tepat pada tanggal 29 Oktober 1994 organisasi ini secara resmi mendapatkan legalitas Badan hukum dengan Nomor: 716/BH/XIV/1994. Dalam akta tertulis, tercatat nama CV. Obor Mas lalu berubah nama menjadi Koperasi Kredit Obor Mas dan disingkat Kopdit Obor Mas.

Kopdit Obor Mas sudah melaksanakan Amandemen Anggaran Dasar sesuai Keputusan RAT XXVIII Koperasi Kredit Obor Mas Tahun Buku 2011 tanggal 31 Juli 2012 yang sudah diresmikan oleh Menteri Negara Koperasi serta unit Usaha Kecil dan Menengah RI di lembaga Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI Nomor: 01/PAD/BH/XXIX/III/2013 tanggal 28 Maret 2013.

Sesuai Anggaran Dasar terbaru ini area kerja Kopdit Obor Mas sudah berbed,a yang mulanya dari Primer Kabupaten berubah menjadi Primer Provinsi. Berikutnya, sesuai hasil Keputusan RAT XXXII Koperasi Kredit Obor Mas Tahun

Buku 2015 tanggal 23 April 2016 disetujui nama Koperasi Kredit Obor Mas diubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Obor Mas singkatnya KSP Kopdit Obor Mas. Hal tersebut sudah diberitahukan ke Kantor Kementerian Koperasi dan UKM RI serta ditulis dalam buku Daftar Umum Koperasi dengan Nomor: 225/Lap-PAD/III/2017 tanggal 4 Maret 2017 serta disahkan oleh Notaris Pembuat Akta Koperasi dengan Akta No.03 Tanggal 10 Maret 2017.

4.1.3 Visi dan Misi KSP Kopdit Obor Mas Maumere

1. **Visi** dari KSP Kopdit Obor Mas Maumere
 - a. Mampu mendirikan Koperasi versi Kelas Dunia yang Bersertifikat ISO 9001-2008 dan Access Branding.
2. **Misi** KSP Kopdit Obor Mas Maumere
 - a. Melakukan penerapan struktur finansial yang aman dan sehat.
 - b. Menghasilkan layanan yang memuaskan kepada anggota
 - c. Meningkatkan manajemen usaha simpan pinjam dengan basis sesuai kebutuhan anggota dan pangsa pasar.
 - d. Peningkatan pengelolaan operasional secara efektif dan efisien.
 - e. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan basis sesuai kompetensi.

4.2 Hasil Penelitian

Dari hasil pengedaran kuesioner yang dilaksanakan, didapatkan gambaran tentang identitas para responden mengenai karakteristik gender, karakteristik usia,

karakteristik pendidikan, karakteristik masa kerja, serta ⁴¹ karakteristik status
karyawan yaitu :

TABEL 4.1

Karakteristik Gender

| Keterangan | | Jumlah | Persentase |
|---------------------|-----------|--------|------------|
| 52 Jenis kelamin | Laki-laki | 16 | 40.0 % |
| | Perempuan | 24 | 60.0 % |
| Total | | 40 | 100.0 % |

Sumber: Diolah Penulis

Pada tabel diatas memperlihatkan responden yang 50 berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebesar 16 orang (40,0%), dan responden yang berjenis kelamin wanita dengan jumlah sebesar 24 orang (60,0%). Dari hasil yang diperoleh bisa diambil kesimpulan bahwa yang menjadi responden pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere lebih banyak 3 yang berjenis kelamin perempuan.

TABEL 4.2

Karakteristik Usia

| Keterangan | | Jumlah | Persentase |
|------------|-------------------|--------|------------|
| Usia | <20 tahun | 5 | 12.5 % |
| | 21-30 tahun | 14 | 35.0 % |
| | 25 31-40 tahun | 12 | 30.0 % |
| | 41-50 tahun | 8 | 20.0 % |
| | > 50 tahun | 1 | 2.5 % |
| Total | | 40 | 100.0 % |

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai karakteristik usia pada tabel di atas, terlihat jika usia responden pegawai KSP Kopdit Obor Mas Maumere jika kebanyaka pegawai pada penelitian ini berusia > 20 tahun sampai < 50 tahun. Dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa 27 responden dengan usia 20 tahun memiliki jumlah 5 orang (12,5%),

responden dengan usia 21-30 tahun memiliki jumlah 14 orang (35,0%), responden dengan usia 31-40 tahun memiliki jumlah 12 orang (30,0%), responden dengan usia 41-50 tahun dengan jumlah 8 orang (20,0%), responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 1 orang (2,5%).

53
TABEL 4.3

Karakteristik Pendidikan

| Keterangan | | Jumlah | Persentase |
|------------|---------------|--------|------------|
| Pendidikan | SMA Sederajat | 4 | 10.0 % |
| | Diploma | 6 | 15.0 % |
| | S1 | 22 | 55.0 % |
| | S2 | 8 | 20.0 % |
| Total | | 40 | 100.0 % |

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai keterangan pada tabel yang telah dipaparkan, dilihat pendidikan responden karyawan di KSP Kopdit Obor Mas Maumere yang diperoleh sebagai responden menunjukkan jika kebanyakan responden berpendidikan Strata I. Tabel tersebut menyampaikan bahwa responden yang berpendidikan SMA sederajat berjumlah 4 orang (10,0%), responden dengan jenjang pendidikan DIPLOMA berjumlah 6 orang (15,0%), responden dengan pangkat pendidikan S1 berjumlah 22 orang (55,0%), responden dengan derajat pendidikan S2 berjumlah 8 orang (20,0%). Berdasarkan hasil yang didapatkan bisa ditarik kesimpulan jika sebagian besar responden pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere berpendidikan S1.

24
TABEL 4.4

Karakteristik Masa Kerja

| Keterangan | | Jumlah | Persentase |
|--------------|------------|-----------|----------------|
| Masa kerja | < 1 tahun | 3 | 7.5 % |
| | 1-5 tahun | 6 | 15.0 % |
| | 6-10 tahun | 19 | 47.5 % |
| | > 10 tahun | 12 | 30.0 % |
| Total | | 40 | 100.0 % |

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai keterangan dari tabel tersebut, diketahui bahwa masa kerja responden karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere yang diperoleh sebagai responden kebanyakan masa kerjanya < 1 tahun sampai > 10 tahun. Uraian tabel tersebut menunjukkan jika responden yang waktu kerjanya < 1 tahun berjumlah 3 orang (7,5%), responden dengan waktu kerja 1-5 tahun memiliki jumlah 6 orang (15,0%), responden dengan waktu kerja 6-10 tahun memiliki jumlah 19 orang (47,5%), responden dengan waktu kerja > 10 tahun memiliki jumlah 12 orang (30,0%). Dari hasil yang diperoleh dapat diambil kesimpulan yaitu sebagian besar responden pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere dengan waktu kerja 6-10 tahun.

TABEL 4.5

Karakteristik Status Karyawan

| Keterangan | | Jumlah | Persentase |
|-----------------|-----------|-----------|----------------|
| Status karyawan | Tetap | 27 | 67.5 % |
| | Kontrak | 9 | 22.5 % |
| | Lain-lain | 4 | 10.0 % |
| Total | | 40 | 100.0 % |

Sumber: Diolah Penulis

Berdasar keterangan pada tabel yang dipaparkan, diperoleh jika status kerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere yang di ambil sebagai responden sebagian besar karyawan tetap dengan jumlah 27 orang (67,5%), status karyawan kontrak dengan jumlah 9 orang (22,5%), dan status karyawan lain-lain dengan jumlah 4 orang (10,0%).

4.3 Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

Bersumber pada hasil kuesioner yang didapatkan, bahwa bisa diuraikan beragam informasi yang konkret mengenai jawaban 40 responden tentang *Quality of work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Variabel penelitian ini yang dimaksud ialah Semangat Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3), terhadap *Quality of work Life* (Y). Karena memakai penilaian Skala Likert sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X1)

Variabel Semangat Kerja (X1) terdiri dari 5 pernyataan. Hasil tanggapan responden dari kelima pertanyaan tersebut disampaikan dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 4.6**Jawaban Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja (X1)**

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean | Jumlah |
|----|--|---------|----|----|----|----|------|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Saya merasa senang dan tidak terbebani dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. | 0 | 0 | 23 | 14 | 3 | 3.5 | 40 |
| 2 | Saya merasa senang bekerjasama dengan pimpinan. | 0 | 0 | 12 | 23 | 5 | 3.82 | 40 |
| 3 | Saya merasa senang menghadapi setiap beban pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. | 0 | 4 | 23 | 13 | 0 | 3.22 | 40 |
| 4 | Saya selalu menaati semua aturan yang berlaku. | 0 | 2 | 34 | 4 | 0 | 3.05 | 40 |
| 5 | Saya selalu loyal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. | 0 | 0 | 16 | 23 | 1 | 3.62 | 40 |

Sumber: Diolah Penulis

Berdasar tabel yang telah diurai di atas dapat dilihat jika rata-rata pernyataan responden ke arah jawaban dominan kurang setuju. Ini menandakan pernyataan responden kurang setuju (KS) dari pernyataan yang diberikan tentang variabel Semangat Kerja.

4.3.2 Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X2)

Variabel *Self Efficacy* (X2) terbagi dari 4 pernyataan. Hasil deskriptif pada indikator *Self Efficacy* dipaparkan yaitu :

TABEL 4.7

Jawaban Responden Mengenai Variabel *Self Efficacy* (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean | Jumlah |
|----|---|---------|----|----|----|----|------|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Saya mengarahkan seluruh kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. | 0 | 0 | 0 | 29 | 11 | 3.27 | 40 |
| 2 | Saya memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan | 0 | 4 | 16 | 20 | 0 | 3.4 | 40 |
| 3 | Saya mampu mengajak rekan kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai pada tujuan yang diinginkan. | 0 | 0 | 0 | 25 | 15 | 4.37 | 40 |
| 4 | Saya mampu menghindari rasa stress dan kecemasan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. | 0 | 14 | 19 | 7 | 0 | 2.82 | 40 |

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel tersebut bisa diketahui jika rata-rata penjelasan responden ke arah jawaban dominan setuju, yang berarti responden mendeklarasikan setuju (S) sesuai pernyataan yang diberikan tentang variabel *Self Efficacy*.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel Kepuasan Kerja (X3) terdapat dari 5 pernyataan. Hasil deskriptif dalam indikator Kepuasan Kerja dipaparkan sbb :

TABEL 4.8

Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X3)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean | Jumlah |
|----|--|---------|----|----|----|----|------|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Saya puas dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang berikan kepada saya. | 1 | 1 | 23 | 14 | 1 | 3.32 | 40 |
| 2 | Saya merasa puas dengan sistem kompensasi yang digunakan perusahaan ini. | 1 | 3 | 18 | 18 | 0 | 3.32 | 40 |
| 3 | Saya merasa puas dengan system promosi karier pada perusahaan ini. | 0 | 0 | 20 | 17 | 0 | 3.2 | 40 |
| 4 | Saya merasa puas dengan dukungan pimpinan. | 0 | 0 | 4 | 32 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | Saya merasa puas dengan dukungan rekan kerja. | 0 | 0 | 0 | 35 | 5 | 4.12 | 40 |

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai pada tabel yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui jika rata-rata persepsi responden ke arah jawaban dominan setuju, artinya bahwa responden mengatakan setuju (S) pada pernyataan yang diberikan tentang variabel Kepuasan Kerja.

4.3.4 Deskripsi Variabel ⁶ *Quality of Work Life* (Y)

Variabel *Quality of Work Life* (Y) terdiri dari 4 pernyataan. Hasil deskriptif dari indikator ⁶ *Quality of Work Life* dipaparkan sebagai berikut:

²²
TABEL 4.9

Jawaban Responden Mengenai Variabel *Quality of Work Life* (Y)

| No | ⁹⁷ Pernyataan | Jawaban | | | | | Mean | Jumlah |
|----|---|---------|----|----|----|----|------|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Saya berkesempatan mengembangkan keterampilan atau pengetahuan yang saya miliki di perusahaan ini. | 0 | 1 | 16 | 22 | 1 | 3.57 | 40 |
| 2 | Saya mendapat kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan suatu | 0 | 0 | 4 | 33 | 3 | 3.97 | 40 |
| 3 | Saya merasa imbalan yang diberikan sudah sesuai dengan standar hidup karyawan. | 1 | 2 | 18 | 19 | 0 | 3.37 | 40 |
| 4 | Saya merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini cukup kondusif. Seperti penempatan jam kerja, kaidah yang berjalan, dan kepemimpinan dan lingkungan fisik. | 1 | 2 | 28 | 10 | 9 | 4.3 | 40 |

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai tabel tersebut bisa diperlihatkan jika rata-rata jawaban responden ke arah pilihan dominan setuju, yang artinya para responden menyampaikan setuju (S) terkait pernyataan yang diajukan tentang variabel *Quality of Work Life*.

9 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pada keseluruhan item pernyataan dapat dilihat pada tabel sebuah item pernyataan valid jikalau memiliki Pearson Correlation $> 0,4$ dan signifikansinya $< 0,05$ (Sekaran, 1992) dalam Kristiningsih *et al* (2013).

TABEL 4.10

Tabel hasil uji validitas

| Instrumen Pernyataan | | Pearson Correlation | Sign | Keterangan |
|--------------------------------|-------|---------------------|-------|------------|
| 11 Semangat Kerja (X1) | X1.1 | 0.497 | 0.001 | Valid |
| | X1.19 | 0.486 | 0.001 | Valid |
| | X1.3 | 0.550 | 0.000 | Valid |
| | X1.4 | 0.561 | 0.000 | Valid |
| | X1.5 | 0.589 | 0.000 | Valid |
| Self Efficacy (X2) | X2.1 | 0.427 | 0.006 | Valid |
| | X2.2 | 0.644 | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.457 | 0.003 | Valid |
| | X2.4 | 0.553 | 0.000 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X3) | X3.1 | 0.605 | 0.000 | Valid |
| | X3.2 | 0.490 | 0.001 | Valid |
| | X3.3 | 0.530 | 0.000 | Valid |
| | X3.4 | 0.481 | 0.002 | Valid |
| | X3.5 | 0.365 | 0.021 | Valid |
| 46 Quality of Work Life (Y) | Y1.1 | 0.501 | 0.001 | Valid |
| | Y1.2 | 0.462 | 0.003 | Valid |
| | Y1.3 | 0.591 | 0.000 | Valid |
| | Y1.4 | 0.463 | 0.003 | Valid |

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan jika semua item pernyataan kuesioner yang terdiri dari 4 bagian dan terbagi dari 18 pernyataan, memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312, berarti seluruh item pernyataan kuesioner bisa dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Realibilitas

Hasil uji Reliabilitas bisa terlihat pada tabel suatu item pernyataan. Suatu item pernyataan reliabel bilamana memiliki Koefisien Realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 (Sekaran,1992) dalam Kristiningsih *et al* (2013).

83
TABEL 4.11

Tabel hasil uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Realibilitas | <i>Alpha Standart</i> | Kesimpulan |
|--------------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| Semangat Kerja (X1) | 0.653 | 0.6 | Reliabel |
| Self Efficacy (X2) | 0.775 | 0.6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0.614 | 0.6 | Reliabel |
| Quality of Work Life (Y) | 0.649 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai dengan tabel tersebut dilihat jika semua variabel yang dipakai pada penelitian ini yang terbagi atas 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang cukup serta sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut artinya seluruh item pernyataan yang dipakai pada penelitian ini dikatakan reliabel.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda dengan hubungan *Quality of Work Life* (Y) adalah variabel terikat dan variabel bebas ialah Semangat Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3).

Berikut hasil pengolahan data menggunakan spss yaitu :

47
TABEL 4.12

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.533 | 3.025 | | 2.159 | .038 |
| | Semangat Kerja (X1) | -.185 | .336 | -.206 | -.552 | .585 |
| | Self Efficacy (X2) | .443 | .179 | .403 | 2.466 | .019 |
| | Kepuasan Kerja (X3) | .503 | .092 | .543 | 5.442 | .000 |

a. Dependent Variable: Quality of Work Life (Y)

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,533 + (-0,185).X1 + 0,443.X2 + 0,503.X3$$

72
Dimana:

Y = *Quality of Work Life*

X1 = Semangat Kerja

X2 = *Self Efficacy*

X3 = Kepuasan Kerja

E = Error/Nilai Kesalahan

42
Interpretasi model regresi adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 6,533 menyatakan bahwa bila nilai Semangat Kerja, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja nilainya tetap (konstan) maka *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere nilainya sebesar 6.533 satuan.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,185 dinyatakan jika berbagai penurunan (sebab adanya petunjuk negatif) satu satuan nilai semangat kerja, akan

meningkatkan *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebesar 0,185 satuan. Dan kebalikannya, bila setiap kenaikan satu satuan nilai semangat kerjai, artinya akan menurunkan *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

- 71
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,443 jika setiap kenaikan satu satuan nilai *Self Efficacy*, akan menaikkan *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebesar 0,443 satuan. Kebalikannya juga, bahwa setiap penurunan satu satuan nilai *Self Efficacy*, jadi bisa menurunkan nilai *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebesar 0,443.²²
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,503 mengatakan jika setiap kenaikan satu satuan nilai Kepuasan Kerja, akan meningkatkan *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebesar 0,503 satuan. Dan sebaliknya, jika setiap penyusutan satu satuan nilai Kepuasan Kerja, maka akan menurunkan nilai *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebesar 0,503.
- 25
5. Tanda (+) memperlihatkan tujuan hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) memastikan arah hubungan yang berimbang antara variabel bebas dan variabel terikat.

4.5.1 Koefisien Determinasi dan Adjusted R Square

Koefisien determinasi dilakukan agar melihat seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan secara bersamaan dengan variabel bebas. Inilah hasil pengolahan data memakai program spss sebagai berikut:

TABEL 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .825 ^a | .681 | .655 | .854 |

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X1), Self Efficacy (X2), Kepuasan Kerja (X3)

Sumber: Diolah Penulis

Sesuai tabel yang dipaparkan menunjukkan hasil angka R^2 (R Square) sebesar 0,681 atau (68,1%). Nilai R Square berkisar antara 0 sampai dengan 1. Untuk angka Adjusted R Square sebesar 0,655 artinya 65,5% variabel terikat Quality of Work Life pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Semangat Kerja (X1), Self Efficacy (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan sisanya 31,9% dikatakan oleh variabel lain di luar variabel yang dipakai.

4.6 Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan untuk bahan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Agar melihat dampak secara simultan atau bersama-sama variabel Semangat Kerja (X1), ¹⁵ *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3), pada *Quality of Work Life* (Y) pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere, ⁵ pengambilan keputusan memakai dua cara sebagai berikut:

Cara 1

Jika Sig. > 0,05, artinya hipotesis tidak teruji

Jika Sig. < 0,05, artinya hipotesis teruji

Cara 2

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis tidak teruji

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis teruji

TABEL 4.14

Hasil Uji F

NOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 56.149 | 3 | 18.716 | 25.667 | .000 ^b |
| | Residual | 26.251 | 36 | .729 | | |
| | Total | 82.400 | 39 | | | |

⁶ Dependent Variable: Quality of Work Life (Y)

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3)

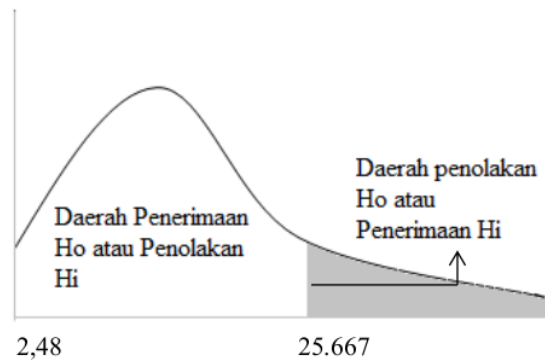
Sumber: Diolah Penulis

Sesuai tabel yang dipaparkan di atas memperlihatkan jika nilai ²¹ F_{hitung} sebanyak 25,667 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai F_{tabel} dengan jumlah sampek 40 dan variabel bebas yang diteliti berjumlah 3 variabel sebesar 2,48, sehingga hipotesis (H₁) teruji, yaitu Semangat Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara bersamaan berdampak signifikan kepada *Quality of Work Life*

(Y) KSP Kopdit obor Mas Maumere. Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yang diterima diplotkan kedalam kurva penerimaan dan penolakan H_0 berikut ini:

Gambar 4.1

Kurva Distribusi Uji F



4.6.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk melihat dampak secara parsial serta secara individu dari tiap-tiap variabel Semangat Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3), *Quality of Work Life* (Y) KSP Kopdit obor Mas Maumere.

Cara 1

Jika $Sig. > 0,05$, berarti hipotesis tidak teruji

Jika $Sig. < 0,05$, berarti hipotesis teruji

Cara 2

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya hipotesis tidak teruji

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya hipotesis teruji.

TABEL 4.15

Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.533 | 3.025 | | 2.159 | .038 |
| | Semangat Kerja (X1) | -.185 | .336 | -.206 | -.552 | .585 |
| | Self Efficacy (X2) | .443 | .179 | .403 | 2.466 | .019 |
| | Kepuasan Kerja (X3) | .503 | .092 | .543 | 5.442 | .000 |

a. Dependent Variable: Quality of Work Life (Y)

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tersebut bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Semangat Kerja (X1) terhadap *Quality of Work Life* (Y)

a. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

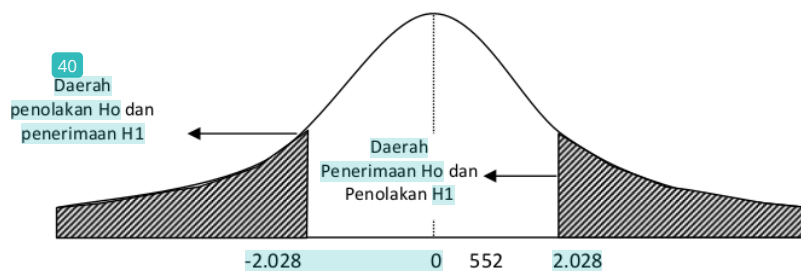
b. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = (40-3-1) = 36$

c. $t_{tabel} = 2.028$

d) Daerah pengujian

Gambar 4.2

Kurva uji t Pengaruh variabel Semangat Kerja (X1) terhadap *Quality of Work Life* (Y)



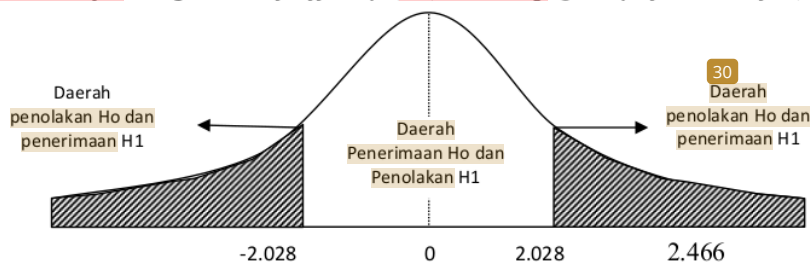
Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $552 < 2.028$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.585 > 0.05$, maka hipotesis H_0 tidak teruji. Dengan demikian Semangat Kerja (X1) tidak berdampak signifikan kepada *Quality of Work Life* (Y) di KSP Kopdit obor Mas Maumere.

Semangat Kerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere tidak begitu penting atau tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang terlalu monoton, dan tuntutan pekerjaan dalam target yang tinggi sehingga membuat para karyawan merasa tertekan ketika bekerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap *Quality of Work Life* (Y)

Gambar 4.3

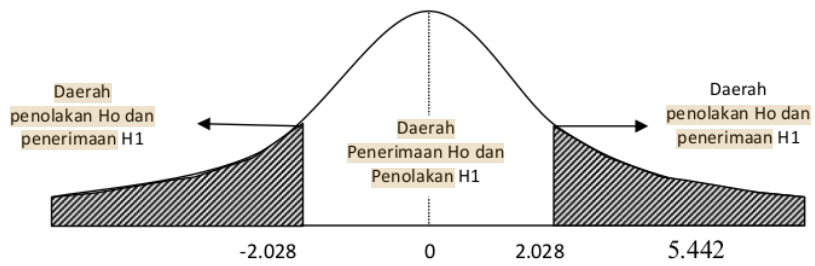
Kurva uji t Pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap *Quality of Work Life* (Y)



Sebab $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2.466 < 2.028$ dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.019 > 0.05$, maka hipotesis H_0 teruji. Dengan demikian *Self Efficacy* (X2) berdampak signifikan pada *Quality of Work Life* (Y) di KSP Kopdit obor Mas Maumere.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Quality of Work Life* (Y)

Gambar 4.4
Kurva distribusi uji t



Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $5.442 < 2.028$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$, maka hipotesis H_0 teruji. Dengan demikian Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Quality of Work Life (Y) pada KSP Kopdit obor Mas Maumere.

4.6.3 Uji Dominan

Merupakan uji yang digunakan buat mengukur variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan pada variabel terikat dengan memperhatikan nilai dari *Standardized Coefficients Beta* yang memiliki angka terbesar (tanda - / negatif diabaikan)

TABEL 4.16

Nilai Standardized Coefficients Beta

| Variabel | <i>Standardized Coefficients Beta</i> |
|----------|---------------------------------------|
| X1 | -.206 |
| X2 | .403 |
| X3 | .543 |

Sumber: Diolah Penulis

Dari hasil tabel di atas dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis ke 3 yang mengatakan bahwa kepuasan karyawan berdampak positif dan signifikan pada *quality of work life* pada Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere teruji dengan adanya nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,543.

4.7 Pembahasan

Hasibuan (2015) mendeskripsikan semangat kerja merupakan kemauan, kesungguhan individu melakukan tugasnya dengan benar, berdisiplin buat meraih

prestasi kerja yang aporisma, kemauan, serta kegembiraan yang benar-benar pada tugas yang dilaksanakan. Dengan menilai sikap manusia, apa alasannya mereka ingin melakukan tugas, dan kepuasan yang dijalaniya berarti seorang atasan merasa lebih gampang untuk memberikan motivasi pada bawahannya. Semangat kerja akan mendorong gairah seseorang agar berkreaitivitas pada pekerjaannya.

Semangat kerja bisa meningkat jika adanya rasa senang atau gembira, dapat bekerja sama, setia dengan tugas dan tanggung jawab, memiliki kebanggaan tersendiri untuk bekerja dan bisa menaati peraturan dalam melaksanakan tugas. Yang harus diutamakan oleh karyawan ialah sebaiknya melakukan tugas untuk organisasi tidak lebih dari mengutamakan pada yang diperoleh. Individu artinya mempunyai semangat kerja jelek jikalau perlu mementingkan bayaran ketimbang kerja dengan sungguh-sungguh. Oleh sebab itu, sangat wajar apabila pegawai dengan upah besar masih juga berambisi untuk pindah untuk kerja di instatnsi lainnya. Seseorang yang sungguh-sungguh ingin bekerja dengan benar atau tulus sekalipun tanpa dikontrol dari pimpinannya serta mereka yang akan bertugas tidak hanya dengan rasa takut, namun lebih daripada dorongan dalam internal dirinya sendiri agar bekerja yang lebih tinggi bisa lebih dianggap bekerja berarti hal yang megasikkan dan bukanlah hal yang menyusahkan. (Hasibuan, 2015)

Dalam hal semangat kerja yang ditujukan oleh karyawan dalam KSP Kopdit Obor Mas Maumere yaitu masih kurang semangat dalam bekerja dikarenakan belum adanya rasa senang ketika bekerja, tidak ada kebanggaan dalam pada diri karyawan dan kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan yang diberikan perusahaan.

Robbins (dalam Rimper & Kawet (2014) menjelaskan jika *self efficacy* sering dianggap sebagai teori kognitif sosial mengarah dalam kepercayaan seseorang jika dalam individu sanggup melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi *self efficacy* pada individu berarti akan selalu percaya pada kapasitasnya dalam melakukan seluruh tanggung jawab serta tanggung jawabnya. *Self efficacy* ialah tolak ukur kepada individu akan yang benar maupun apa yang buruk. *Self efficacy* tidaklah suatu aspirasi ataupun *goals* sebab mimpi mendeskripsikan sebuah keadaan yang ingin diraih, namun efikasi mewujudkan hasil nilai akan diri sendiri (Alwisol, 2009).

Menurut Ahmed Al-Zoubi dan Mohammad Al-Zoubi (2018) menjelaskan bahwa *self efficacy* mempunyai dampak positif yang berdampak pada *quality of work life* pekerja. Sedangkan karyawan di KSP Kopdit Obor Mas Maumere kurangnya *self efficacy* seperti kurangnya mengapresiasi diri sendiri, dan sering membandingkan diri dengan rekan kerja lainnya. Kesimpulannya adalah *self efficacy* terhadap *quality of work life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere masih belum signifikan.

Kepuasan kerja adalah sebuah faktor utama yang mempunyai dampak pada kepuasan hidup individu, setiap orang bekerja menginginkan yang terbaik dari tempat kerjanya. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Chang and Lee (2007) dimana dimensi Kepuasan dari luar (*external satisfaction*), pekerja memperlihatkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada aspek-aspek khusus seperti upah, jenjang karier, ketakjuban dan ketegasan pada pimpinan dan interaksi pada rekan meninggi sesuai dari tugasnya. Kepuasan kerja pada KSP

Kopdit Obor Mas Maumere tidak hampir semua sama pada karyawan, terlebih pada hal naik jabatan dikarenakan terbatasnya jabatan struktural pada perusahaan, namun banyak pegawai yang ingin menerima promosi jabatan.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

1. Sesuai hasil dari penelitian ini, artinya bisa ditarik kesimpulan jika variabel bebas semangat kerja tidak berdampak signifikan pada *Quality of Work Life* di KSP Kopdit Obor Mas Maumere.
2. Berdasarkan hasil penelitian, yang berarti bisa disimpulkan bahwa variabel bebas *self efficacy* berpengaruh signifikan pada *Quality of Work Life* di KSP Kopdit Obor Mas Maumere.
3. Sesuai hasil penelitian, maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel bebas kepuasan kerja berdampak secara signifikan terhadap *Quality of Work Life* pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere.
4. Hasil pengujian dominan variabel berpengaruh kepada *Quality of Work Life* adalah variabel kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasar simpulan tersebut hasil dari penelitian yang diuraikan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi KSP Kopdit Obor Mas Maumere

Berdasar hasil yang telah dijabarkan, maka agar meningkatkan *Quality of Work Life* pada karyawan di KSP Kopdit Obor Mas, ada baiknya perusahaan harus

sanggup menaikan semangat kerja karyawan artinya pekerjaan akan sangat tanggas dilaksanakan dan nyatanya untungnya lebih besar dari yang diperoleh. Agar pegawai mempunyai *self efficacy* yang baik maka perusahaan harus memperhatikan kembali setiap kebutuhan para karyawan atau melakukan evaluasi untuk kapasitas yang dipunyai dalam melaksanakan pekerjaan atau aksi yang dibutuhkan agar meraih visi. Pemimpin perusahaan pula wajib mampu memberikan rasa kepuasan kerja terhadap karyawan baik itu secara emosional, kebutuhan dalam lingkungan pekerjaan, promosi dan kompensasi yang layak atau sesuai dengan standar hidup para pekerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi buat orang kampus sebagai acuan penelitian untuk peneliti periode berikutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya dimohon agar menambahkan variabel maupun objek berbeda dari yang terdapat pada penelitian penulis sebab diyakini masih sangat banyak variabel yang bisa berdampak pada *Quality of Work Life* serta masih banyak objek berbeda yang dapat dipakai sebagai kawasan penelitian dengan mempertimbangkan keadaan nyata di tempat.

5.3 Keterbatasan

1. Kesungguhan dari beberapa responden dapat dikatakan kurang pada saat menjawab kuesioner. Hal ini dipengaruhi karena aktivitas responden yang cukup padat, sehingga terkadang tidak memberikan pendapat yang sesungguhnya.

2. Masih tingginya kemalasan pegawai dalam memberikan pertanyaan benar dalam penelitian berdasarkan pada kondisi yang nyata. ⁹⁵ Hal ini terlihat pada jawaban responden yang kebanyakan memberikan jawaban setuju hingga hal ini kemungkinan adanya jawaban yang terlihat biasa.
3. Hasil dari penelitian ini belum cukup baik, karena kurangnya pengalaman penulis ketika membuat karya tulis meliputi pengkajian teori, pengolahan data, dan analisis data didalamnya, sehingga proses penelitian menghabiskan waktu cukup lama.

valen cek 8

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

11%
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | www.scribd.com Internet Source | 2% |
| 2 | riznashaffanah.blogspot.com Internet Source | 2% |
| 3 | 123dok.com Internet Source | 1% |
| 4 | core.ac.uk Internet Source | 1% |
| 5 | repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | journal.upy.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|------|
| 10 | adoc.pub Internet Source | 1 % |
| 11 | repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source | <1 % |
| 12 | repository.uin-suska.ac.id Internet Source | <1 % |
| 13 | repository.umsu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 14 | text-id.123dok.com Internet Source | <1 % |
| 15 | journal.lldikti9.id Internet Source | <1 % |
| 16 | e-journal.unipma.ac.id Internet Source | <1 % |
| 17 | ejournal.unesa.ac.id Internet Source | <1 % |
| 18 | pdfs.semanticscholar.org Internet Source | <1 % |
| 19 | www.grnjournals.us Internet Source | <1 % |
| 20 | e-journal.unmas.ac.id Internet Source | <1 % |
| 21 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 22 | dspace.uui.ac.id Internet Source | <1 % |
| 23 | pt.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 24 | digilib.uinsby.ac.id Internet Source | <1 % |
| 25 | repo.uinsatu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 26 | eprints.undip.ac.id Internet Source | <1 % |
| 27 | repository.ar-raniry.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | cejsr.academicjournal.io Internet Source | <1 % |
| 29 | digilib.uin-suka.ac.id Internet Source | <1 % |
| 30 | jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source | <1 % |
| 31 | docplayer.info Internet Source | <1 % |
| 32 | eprints.akakom.ac.id Internet Source | <1 % |
| 33 | jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 34 | repository.uksw.edu Internet Source | <1 % |
| 35 | simki.unpkediri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 36 | www.uniflor.ac.id Internet Source | <1 % |
| 37 | st293545.sitekno.com Internet Source | <1 % |
| 38 | id.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 39 | pt.slideshare.net Internet Source | <1 % |
| 40 | repository.stieyapan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 41 | ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source | <1 % |
| 42 | repository.usd.ac.id Internet Source | <1 % |
| 43 | repository.usni.ac.id Internet Source | <1 % |
| 44 | repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source | <1 % |
| 45 | repository.uhn.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 46 | jurnal-sosioekotekno.org Internet Source | <1 % |
| 47 | repository.unhas.ac.id Internet Source | <1 % |
| 48 | repository.upnjatim.ac.id Internet Source | <1 % |
| 49 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | <1 % |
| 50 | Nada Khairunnisa, Novita Rany, Elmia Kursani Kursani. "HUBUNGAN KEBIASAAN JAJAN DENGAN KEJADIAN DEMAM TYPHOID PADA ANAK USIA SEKOLAH DI RAWAT INAP RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU TAHUN 2020", Media Kesmas (Public Health Media), 2022 Publication | <1 % |
| 51 | Via Anggraini, Susanto Susanto. "PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA-COLA BOTTLING INDONESIA TBK (Studi Kasus Karyawan Bagian Penjualan)", Solusi, 2019 Publication | <1 % |
| 52 | journal.poltekkes-mks.ac.id Internet Source | <1 % |
| 53 | repository.ub.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 54 | www.coursehero.com Internet Source | <1 % |
| 55 | ojs.unsulbar.ac.id Internet Source | <1 % |
| 56 | repository.uinjkt.ac.id Internet Source | <1 % |
| 57 | ejournal.upbatam.ac.id Internet Source | <1 % |
| 58 | es.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 59 | repository.uir.ac.id Internet Source | <1 % |
| 60 | repository.unair.ac.id Internet Source | <1 % |
| 61 | majalahpeluang.com Internet Source | <1 % |
| 62 | elibrary.ub.ac.id Internet Source | <1 % |
| 63 | id.123dok.com Internet Source | <1 % |
| 64 | repo.darmajaya.ac.id Internet Source | <1 % |
| 65 | repository.stei.ac.id Internet Source | <1 % |

66

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

67

repository.um-palembang.ac.id

Internet Source

<1 %

68

www.grafiati.com

Internet Source

<1 %

69

I Nyoman Andi Sumerta, Dewiwati Sujadi.
"PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL GRAND INNA KUTA", Journal
Research of Management, 2020

Publication

<1 %

70

Laras Dwi Hartini, Noor Indah Rahmawati.
"Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 dan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri", Jurnal
Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1 %

71

Ni Made Christina Gariyasa. "Pengaruh
motivasi dan kompetensi terhadap kinerja
dosen tetap di sekolah tinggi pariwisata bali
internasional denpasar", Jurnal Ilmiah
Hospitality Management, 2021

Publication

<1 %

72

Sintya Kartika Dewi, Kusuma Chandra Kirana,
Didik Subiyanto. "Pengaruh Kepemimpinan
Demokratis, Budaya Organisasi Dan Motivasi

<1 %

Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Pt Diamondfit Garment Indonesia", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

| | | |
|----|---|------|
| 73 | eckoahmadi.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 74 | jurnal.unai.edu Internet Source | <1 % |
| 75 | repository.iainpalu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 76 | fliphtml5.com Internet Source | <1 % |
| 77 | johannessimatupang.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 78 | journal.umy.ac.id Internet Source | <1 % |
| 79 | jurnalskripsitesis.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 80 | repository.upnvj.ac.id Internet Source | <1 % |
| 81 | ejournal.unsrat.ac.id Internet Source | <1 % |
| 82 | ejournal.untag-smd.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 83 | eprints.unisnu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 84 | journal.bakrie.ac.id Internet Source | <1 % |
| 85 | library.palcomtech.com Internet Source | <1 % |
| 86 | ojs.atmajaya.ac.id Internet Source | <1 % |
| 87 | repository.iainkudus.ac.id Internet Source | <1 % |
| 88 | repository.stiedewantara.ac.id Internet Source | <1 % |
| 89 | repository.upi.edu Internet Source | <1 % |
| 90 | Lia Murniwarti, Yati Suhartini. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Pada Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Sleman", UPY Business and Management Journal (UMBJ), 2022 Publication | <1 % |
| 91 | eprints.dinus.ac.id Internet Source | <1 % |
| 92 | eprints.walisongo.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|-----|--|------|
| 93 | flores.tribunnews.com Internet Source | <1 % |
| 94 | publishing-widyagama.ac.id Internet Source | <1 % |
| 95 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source | <1 % |
| 96 | repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source | <1 % |
| 97 | repository.ut.ac.id Internet Source | <1 % |
| 98 | riset.unisma.ac.id Internet Source | <1 % |
| 99 | journal.uir.ac.id Internet Source | <1 % |
| 100 | jurnal.unidha.ac.id Internet Source | <1 % |
| 101 | Mohammad Ali Roziki, Edy Swasono. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Erhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk)", Otonomi, 2021 Publication | <1 % |
| 102 | Nabilla Baina, Tiarapuspa. "Adakah Pengaruh Organizational Support, Ethical Climate, dan | <1 % |

Quality of Work-Life terhadap Job Satisfaction?", Jurnal EMT KITA, 2023

Publication

103

journal.um-surabaya.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On