

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV. REMPAH SARI**

Umiza Manik^{1*}, M. Afuan², Chintya Ones Charly³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author: Umiza Manik*kimiza00@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Quality OF Work Life (QWL), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Received : 08, Februari 2024

Revised : 25, Mei 2024

Accepted: 31, Mei 2024

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Rempah Sari dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada 81 orang Karyawan sebagai responden yaitu pada CV. Rempah Sari. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi, terdapat Pengaruh signifikan Quality Of Work Liife (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada CV. Rempah Sari.

A B S T R A C T

This research aims to examine the influence of Quality of Work Life (QWL) and Motivation on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at CV. Rempah Sari using primary data obtained by distributing questionnaires to 81 employees as respondents, namely at CV. Rempah Sari. In this research, the Structural Equation Modling (SEM) analysis tool using Partial Least Square (PLS). The results of this research show that there is a positive and significant influence of Quality of Work Life (QWL) and Motivation on Organizational Commitment. Quality of Work Life (QWL) and

Motivation on Employee Performance. Quality of work life (QWL) has a significant effect on employee performance through organizational commitment. Motivation has a significant effect on employee performance through Organizational Commitment at CV. Rempah Sari

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau instansi pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang dicapai oleh perusahaan baik dalam bidang ekonomi sosial pendidikan dan sebagainya. keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang di dalamnya. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang di dalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan aset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadikan faktor utama yang menentukan suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat bagi sebuah organisasi atau perusahaan menjadi faktor utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Suatu perusahaan yang unggul memiliki SDM yang tangguh yang mampu bersaing di dunia global dan membawa perusahaan menjadi sukses (Mara Andra Pulungan, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Syafira N, 2019).

Kinerja atau biasa disebut *performance*, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Caissar et al., 2022).

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kualitas Kehidupan Kerja mampu meningkatkan peran serta sumbangan antar anggota karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pemimpin organisasi dalam mewujudkan Kualitas Kehidupan Kerja, karena akan menolong organisasi dalam mempertahankan karyawan-karyawan terbaik mereka serta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas

Kehidupan Kerja tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi berpengaruh pada motivasi intrinsik dan kepuasan kerja (Farmi et al., 2021).

Robbins mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. dalam (Trisnawati et al., 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Menurut Robbins komitmen organisasi ialah salah satu bentuk perasaan senang atau tidak senang yang ditimbulkan seorang pekerja terhadap organisasi tempat kerja. Komitmen pegawai pada organisasi tempatnya bekerja dapat dijadikan alas untuk mengelola perjalanan hidup organisasi yang dimana komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi itu. dalam (Sumantri, Nabila R dan jannah, 2021).

CV. Rempah Sari adalah sebuah perusahaan ekspor yang berlokasi di daerah Jl. Raya Padang - Painan No.KM. 13, Tlk. Bayur, Sei Beremas, Kota Padang, Sumatera Barat 25227. Perusahaan ini terkenal dengan produksi kayu manis berkualitas yang berasal dari daerah Sumatera. Perusahaan ini berkomitmen untuk menjaga kualitas kayu manis dengan memilih kayu manis terbaik melakukan proses sortir, potong, ikat, jemur dan packing yang menghasilkan produk akhir yang memuaskan.

Untuk melihat kinerja para karyawan pada CV. Rempah Sari melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan- kelebihan yang dimiliki oleh karyawan. Hasil pencapaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan kinerja yang baik. Berikut tabel pencapaian kinerja pada CV. Rempah Sari.

Berikut ini tabel pencapaian kinerja karyawan pada CV. Rempah Sari periode tahun 2020-2022:

Tabel 1
Data pencapaian kinerja karyawan Cv.Rempah Sari
Periode 2020-2022

No	Tahun	Target	%	realisasi	%
1	2020	2500 Ton	100%	2200 Ton	88%
2	2021	2500 Ton	100%	1600 Ton	64%
3	2022	2500 Ton	100%	1200 Ton	48%

Sumber : CV.Rempah Sari

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan CV. Rempah Sari dari tahun 2020 sampai 2022 belum mencapai target 100% pada setiap tahunnya. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu 88%, sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu 48%.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi pada CV. Rempah Sari saat ini yakni, tingkat pencapaian antara realisasi dan target cukup jauh, dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja dari tahun 2020 sampai

tahun 2022 tidak dapat terpenuhi. Salah satu aspek yang menjadikan hal ini terjadi adalah rendahnya kinerja para karyawan. Dengan rendahnya kinerja karyawan akan menurunkan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang ingin dicapai, yang mengakibatkan pencapaian target perusahaan yang terus mengalami penurunan tiap tahunnya.

Pemimpin yang baik tentunya dapat mengarahkan bawahan atau karyawannya ke yang lebih baik agar karyawannya bisa bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Jika kinerja karyawan tinggi tentunya akan membuat apa yang ditargetkan atau yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Namun sebaliknya jika kinerja karyawan rendah dapat mengakibatkan apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak tercapai dan tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti kualitas kehidupan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

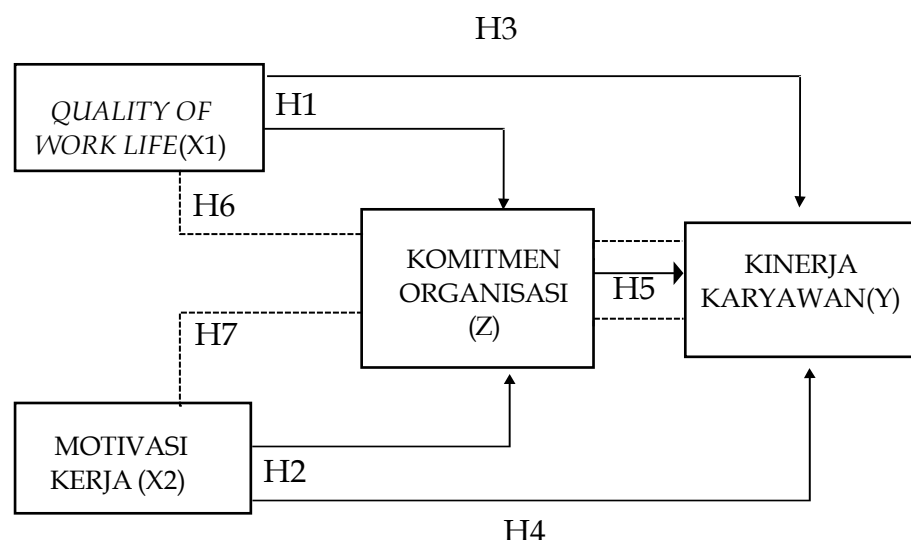
Hal ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarta & Adnyani, 2023) Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Begitu juga Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Astuti, 2023) Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Rempah Sari”

Gambar 1 : Kerangka Pikir



Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada CV. Rempah Sari dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H3: *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6: *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

H7: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek dari Penelitian ini adalah CV. Rempah Sari adalah sebuah perusahaan ekspor yang berlokasi di daerah Jl. Raya Padang - Painan No.KM. 13, Tlk. Bayur, Sei Beremas, Kota Padang, Sumatera Barat 25227.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut Bambang prasetyo, et.al. definisi penelitian kuantitatif adalah sebuah usaha pemeriksaan secara teliti dan menyeluruh dari sebuah fenomena atau masalah dengan menggunakan ukuran yang objektif dengan tujuan mendapatkan sebuah fakta atau kebenaran serta menguji teori-teori yang muncul atas munculnya suatu fenomena atau masalah. Penelitian model kuantitatif diistilahkan dengan model formal. Dimana makna formalnya menunjukkan suatu metode pengukuran peristiwa kehidupan, dalam bentuk angka, dan bukan sekedar huruf. dalam (Sugiyono, 2022)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Haang et al., 2020) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah Populasi dalam Penelitian ini Adalah 81 Pegawai yang ada di CV. Rempah Sari.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga

sampel sama dengan populasi, penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel” (Fajri et al., 2022). Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 81 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara yang diperoleh dari hasil penyebaran angket pada sampel yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai pengaruh *quality of work life* dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada CV.Rempah Sari.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Fathon (dalam Azizah et al., 2023) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.
2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara.
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
4. Dokumentasi Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Dari asal katanya dokumentasi, yakni dokumen berarti barang-barang tertulis. Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil pengamatan (observasi), wawancara dan penyebaran kuesioner.

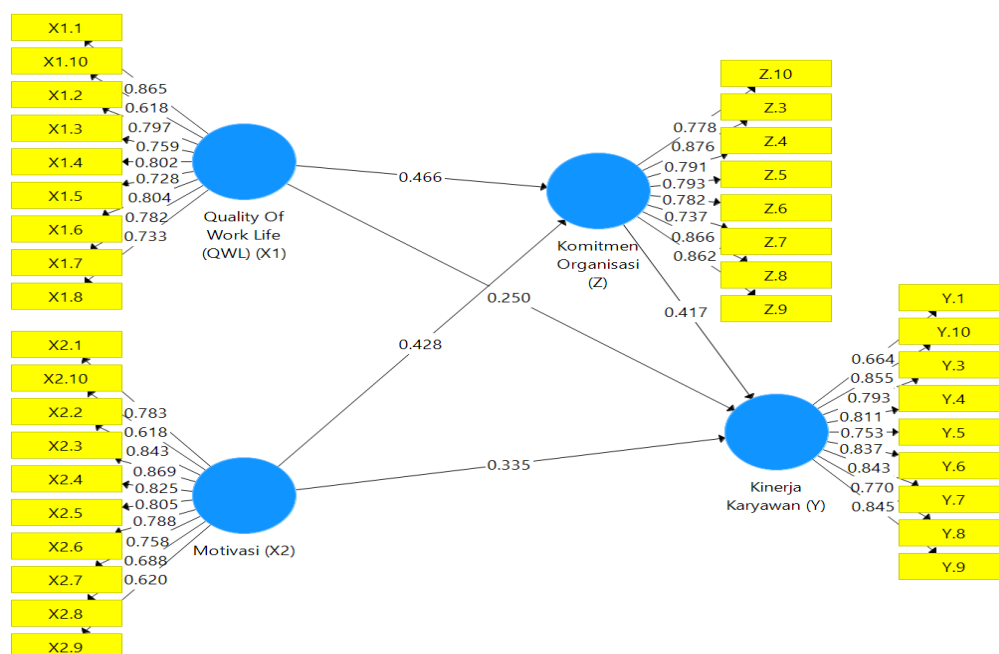
5. Studi Kepustakaan, di peroleh melalui literatur literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Suatu item dikatakan valid jika memiliki nilai convergen validity di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

Gambar .2
Outer Loadings Setelah Eliminasi



Sumber: Hasil Uji Outer Model

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 2. Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
Y.1	0,664	Valid
Y.3	0,793	Valid
Y.4	0,811	Valid
Y.5	0,753	Valid
Y.6	0,837	Valid

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.7	0,843	Valid
Y.8	0,770	Valid
Y.9	0,845	Valid
Y.10	0,855	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian kinerja karyawan valid.

Pengujian Outer Model *Quality Of Work Life* (QWL) (X₁)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 3.
Outer Loadings Quality Of Work Life (QWL) (X₁)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,865	Valid
X1.2	0,797	Valid
X1.3	0,759	Valid
X1.4	0,802	Valid
X1.5	0,728	Valid
X1.6	0,804	Valid
X1.7	0,782	Valid
X1.8	0,733	Valid
X1.10	0,618	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian *quality of work life* (QWL) valid.

Pengujian Outer Model Motivasi (X₂)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 4
Outer Loadings Motivasi (X₂)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,783	Valid
X2.2	0,843	Valid
X2.3	0,869	Valid
X2.4	0,825	Valid
X2.5	0,805	Valid

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.6	0,788	Valid
X2.7	0,758	Valid
X2.8	0,688	Valid
X2.9	0,620	Valid
X2.10	0,618	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian motivasi valid.

Pengujian *Outer Model* Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 5
***Outer Loadings* Komitmen Organisasi (Z)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.3	0,876	Valid
Z.4	0,791	Valid
Z.5	0,793	Valid
Z.6	0,782	Valid
Z.7	0,737	Valid
Z.8	0,866	Valid
Z.9	0,862	Valid
Z.10	0,778	Valid

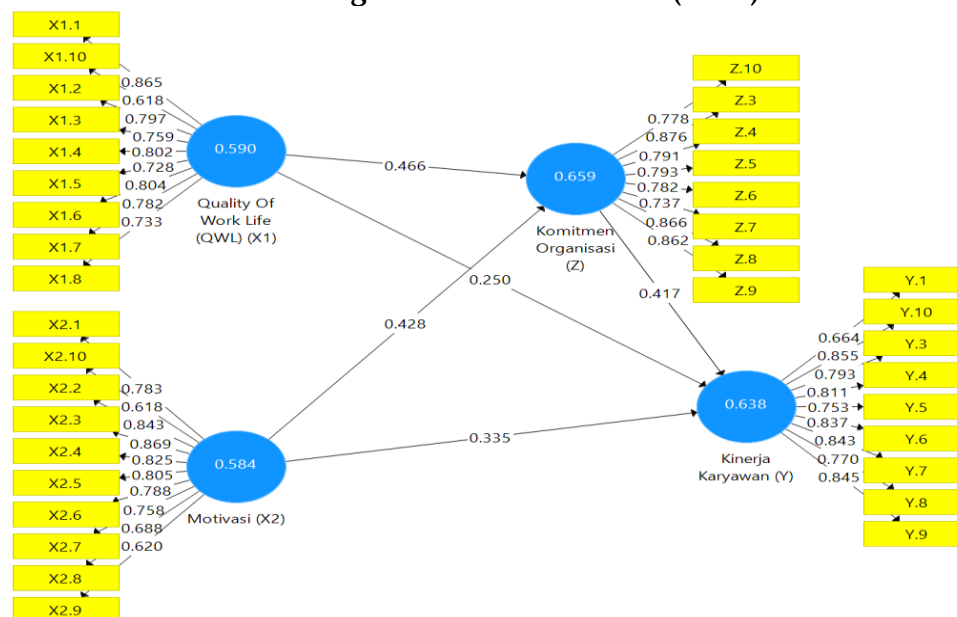
Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian komitmen organisasi valid.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Gambar.3
Nilai Average Variance Extracted (AVE)



Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut :

Tabel 6.
Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,638
<i>Quality Of Work Life</i> (QWL) (X1)	0,590
Motivasi (X2)	0,584
Komitmen Organisasi (Z)	0,659

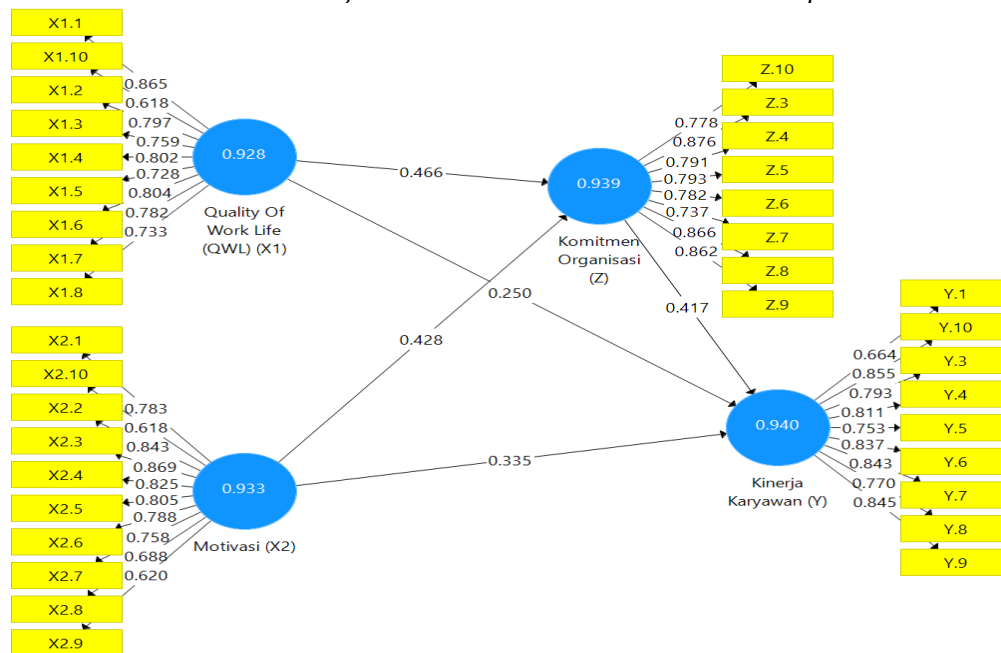
Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

1. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,638 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
2. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel *Quality Of Work Life* (QWL) sebesar 0,590 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
3. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel motivasi sebesar 0,584 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
4. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,659 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.

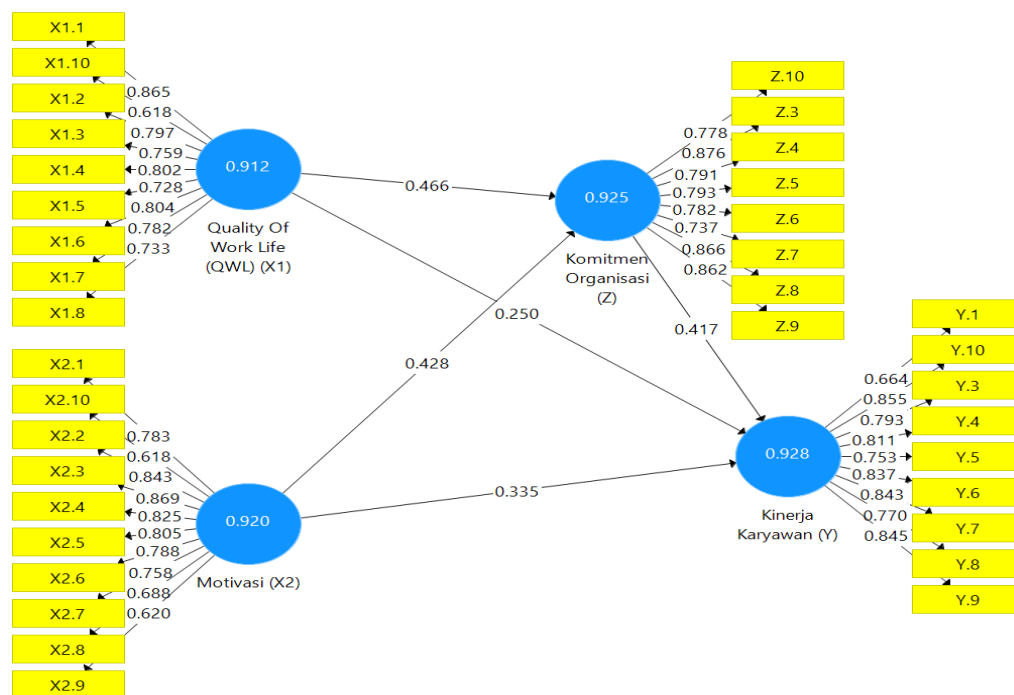
Penilaian Reliabilitas

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.



Gambar 4
Nilai Composite Reliability

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

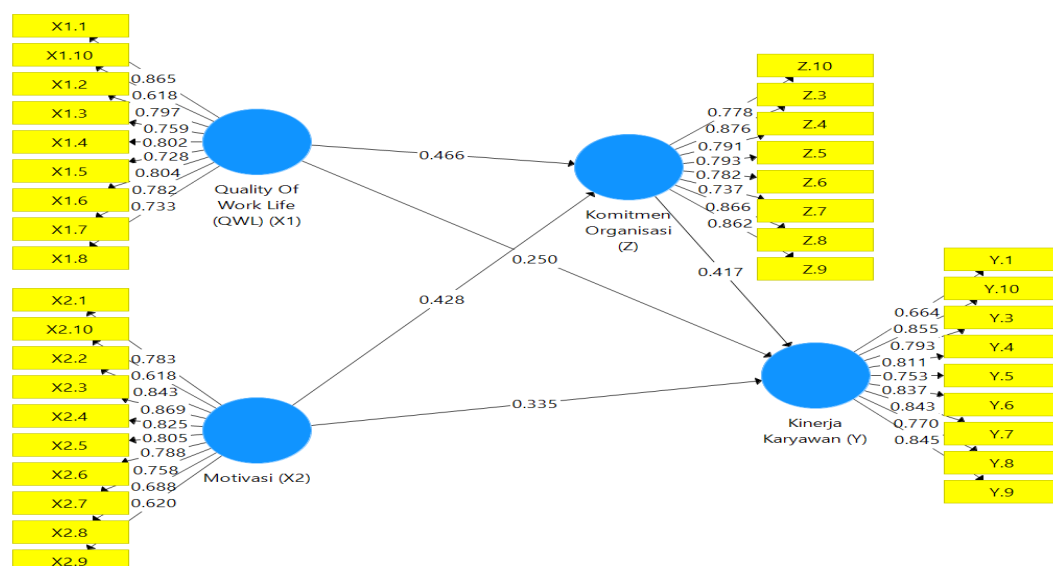


Gambar 5
Cronbach Alpha

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau handal.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar.6 **Struktural Model Inner**

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *quality of work life* (QWL) dan motivasi terhadap komitmen organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,466 X_1 + 0,428 X_2$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *quality of work life* (QWL), motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Z = 0,250 X_1 + 0,335 X_2 + 0,417 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 7.
Evaluasi Nilai R Square

<i>Variabel</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,865
Komitmen Organisasi (Z)	0,714	0,707

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,870 atau sebesar 87,0%, maka kontribusi variabel *quality of work life* (QWL), motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 87,0% sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,714 atau sebesar 71,4%, maka kontribusi variabel *quality of work life* (QWL) dan motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 71,4% sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut

hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* pengujian model:

Tabel 8.
Direct Effect

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Quality Of Work Life (QWL) (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,466	0,459	0,104	4,489	0,000	Diterima
Motivasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,428	0,429	0,092	4,629	0,000	Diterima
Quality Of Work Life (QWL) (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,250	0,242	0,094	2,669	0,008	Diterima
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,335	0,337	0,102	3,294	0,001	Diterima
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,417	0,424	0,099	4,202	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian. Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Quality of work life* (QWL) terhadap komitmen organisasi
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,489 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap komitmen organisasi.
2. Motivasi terhadap komitmen organisasi
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,629 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi.
3. *Quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,669 > 1,96 nilai P-Value 0,008 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,294 > 1,96 nilai P-Value 0,001 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,202 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5

diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9.
Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Quality Of Work Life (QWL) (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,194	0,198	0,075	2,585	0,010	Diterima
Motivasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,178	0,181	0,054	3,293	0,001	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Adapun hasil dari hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,585 > 1,96 nilai P-Value 0,010 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
 2. Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,293 > 1,96 nilai P-Value 0,001 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 10.
Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>quality of work life</i> (QWL) terhadap komitmen organisasi.	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi.	0,000	0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>quality of work life</i> (QWL) terhadap kinerja karyawan.	0,008	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.	0,001	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>quality of work life</i> (QWL) terhadap kinerja karyawan.	0,010	0,05	Diterima
H ₇	Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	0,001	0,05	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Kesimpulan:

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan.
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Saran:

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

- a. Bagi objek penelitian agar lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja pada aspek lingkungan kerja, kondisi kerja dan hubungan personal karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Quality of work life* (QWL) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja mampu meningkatkan peran serta sumbangan antar anggota karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pemimpin organisasi dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja, karena akan menolong organisasi dalam mempertahankan karyawan-karyawan terbaik mereka serta dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kualitas kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan.

- b. lebih meningkatkan motivasi agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu konsep yang menjelaskan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku dimana perilaku yang semangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi muncul tidak hanya rangsangan atau dorongan dari luar, tetapi bisa muncul dari dalam diri seseorang yang disebut dengan motivasi intrinsik.
- c. Serta memperhatikan komitmen organisasi agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang kuat dapat menciptakan hubungan yang positif juga memicu rasa tanggung jawab, meningkatkan loyalitas dan kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya kurangnya perhatian terhadap komitmen organisasi dapat membawa dampak negatif pada kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga instansi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Simanjuntak, S. K., & Neliwati, N. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 1 Kutacane. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 506–514. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.3179>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119–129.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Mara Andra Pulungan. (2023). *Bab I - Mara Andra Pulungan - 17210236*. 1–9.
- Sugiarta, I. G. O., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(02), 283. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i02.p13>
- Sugiyono. (2022). Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kuantitatif. *Google Books*, April 2016, 464.
- Sumantri, Nabila R dan jannah, L. (2021). Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 68–76.
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Trisnawati, N. K., Gst, I., Bagus Gunadi, N., Wahyudi, A., & Gama, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garment Miana Gianyar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 91. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6196>