

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KEAHLIAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KERJA PEGAWAI DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Mailul Mona¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Fakhrurrazi³⁾ Irza Amelia⁴⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : mailulmona91@gmail.com

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : husaini.sigli@gmail.com

³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : fakhrurraziunigha.ac.id

⁴⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email : amel@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-2025 Direvisi: 18-01-2026 Dipublikasikan: 20-01-2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>Quality of work life</i> dan keahlian kerja terhadap peningkatan kerja, dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 65 pegawai dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan model struktural <i>Partial Least Squares</i> (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan kerja ($t = 63,496$; $p = 0,000$) dan <i>Job Satisfaction</i> ($t = 6,081$; $p = 0,000$). Keahlian kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> ($t = 0,861$; $p = 0,390$) maupun terhadap Peningkatan kerja ($t = 0,827$; $p = 0,409$). Selanjutnya, <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan kerja ($t = 6,175$; $p = 0,000$). Pengujian mediasi menunjukkan bahwa <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan kerja melalui <i>Job Satisfaction</i> ($t = 6,081$; $p = 0,000$), sedangkan Keahlian kerja tidak berpengaruh signifikan melalui <i>Job Satisfaction</i> ($t = 0,827$; $p = 0,874$). Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan dinas lebih memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja pegawai serta meningkatkan pengembangan keahlian kerja, guna mendorong semangat dan peningkatan kerja secara optimal. Kata Kunci: <i>Quality of Work Life</i>, Keahlian kerja, Kepuasan Kerja, Peningkatan kerja
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Mona, M. Abdullah, H. Fakhrurrazi. Irza, A. 2026. Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan Keahlian Kerja Terhadap Peningkatan Kerja Pegawai Dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Intervening. 4(1): 27-39.	

Article Info	ABSTRACT
Article History : Received: 18-08-2025 Revised: 18-01-2026 Published: 20-01-2026	<i>This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life and work expertise on work improvement, with Job Satisfaction as an intervening variable at the Department of Population and Civil Registration of Pidie Regency. This research employs a quantitative approach with a saturated sampling technique, in which the entire population of 65 employees was used as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) structural model. The results showed that Quality of Work Life has a positive and significant effect on Work Improvement ($t = 63.496$; $p = 0.000$) and Job Satisfaction ($t = 6.081$; $p = 0.000$). Work expertise has a positive but not significant effect on Job Satisfaction ($t = 0.861$; $p = 0.390$) and on Work Improvement ($t = 0.827$; $p = 0.409$). Furthermore, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Work Improvement ($t = 6.175$; $p = 0.000$). Mediation testing shows that Quality of Work Life has a positive and significant effect on Work Improvement through Job Satisfaction ($t = 6.081$; $p = 0.000$), while Work Expertise does not have a significant effect through Job Satisfaction ($t = 0.827$; $p = 0.874$). Based on these findings, it is recommended that the agency's leadership pay more attention to the quality of employees' work life and enhance the development of work expertise to optimally boost motivation and work improvement.</i>
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Mona, M. Adullah, H. Fakhurrrazi. Irza, A. 2026. Analysis of the Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with Employee Loyalty as an Intervening Variable. 4(1): 27-39.	Keywords: Quality of Work Life, Work Expertise, Job Satisfaction, Work Improvement

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang kompleks dan mengatur manusia adalah sulit, sebab mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan dan usia yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, mengatur keuangan dan lain-lain. Tanpa peran manusia, mustahil sebuah organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi tidaklah mudah, maka dukungan organisasi sangat diperlukan. Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk dukungan secara umum yang dirasakan pegawai tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi yang diberikan oleh pegawainya, melalui pemberian kepercayaan, perlakuan adil, perhatian terhadap kesejahteraan dan mendengarkan keluhan pegawai.

Quality of work life (QWL) diartikan sebagai tingkat kepuasan individu terhadap pemenuhan kebutuhannya, termasuk kebebasan dalam bekerja. Hal ini tidak dapat dilakukan hanya oleh manajer SDM, tetapi harus didukung oleh seluruh manajer, terutama manajer puncak. Keahlian merupakan minat atau bakat yang harus dimiliki seseorang. Dengan keahlian tersebut memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara maksimal. Keahlian dapat diperoleh dari pendidikan formal, non formal, maupun pengalaman. Job satisfaction merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai yang puas akan menunjukkan sikap positif, yang berdampak pada kedisiplinan dan semangat kerja, serta

kinerja yang meningkat.

Kerja pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Diperlukan pegawai yang sadar, setia, taat, disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie perlu diperhatikan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie merupakan instansi yang menangani data kependudukan. Berlokasi di Komplek Kantor Bupati Pidie di Sigli, instansi ini mengolah data penduduk dan menerbitkan dokumen seperti KTP serta informasi lainnya. Dinas ini sangat penting bagi masyarakat, sehingga pegawainya harus efektif dan berdaya guna. Berdasarkan observasi, peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai tidak memiliki ruang untuk menyampaikan ide, tidak mendorong sesama rekan kerja, bahkan saling menyalahkan jika terjadi kesalahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Quality of work life

Menurut Farmi et al., (2021) dalam jurnanya menyatakan *quality of work life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Kurniawati dalam Riskawati et al., (2023) menyatakan *quality of work life* (QWL) adalah kumpulan tindakan yang dapat dilakukan organisasi untuk memenuhi persyaratan pekerja untuk menyediakan alat yang memungkinkan mereka berpartisipasi penuh dalam memilih bagaimana kehidupan kerja mereka akan disusun. Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality of work life* (QWL) didefinisikan oleh Nawawi dalam (Al Qadri et al., 2020) sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Nawawi dalam jurnal Lubis et al., (2023) *quality of work life* merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. VHal ini sejalan dengan pendapat Parvar et al dalam Tjahyanti, (2023) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi.

Untuk mengukur *work-life balance* terdapat indikator – indikator menurut McDonald et al. Dalam dalam Tjahyanti, (2023) yaitu:

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)
- 4) Keseimbangan dalam pengambilan keputusan
- 5) Keseimbangan membangun kerja sama yang baik

Keahlian Kerja

Robbins dalam Mustamin et al., (2019) keahlian adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pengertian Keahlian oleh Spencer yang dikutip oleh Gerald, (2021) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan

kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Keahlian adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dalam Mustamin et al., 2019). Keahlian merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Winardi dalam Alkalah, (2019) keahlian merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Dalam penelitian Mustamin et al., (2019) indikator kemampuan kerja diantaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pelatihan (*training*)
3. Pengalaman (*experience*)
4. Keterampilan (*skill*)
5. Kesanggupan kerja

Job satisfaction

Menurut Basna dalam jurnal Winarso, (2022) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan peringkat yang menggambarkan seberapa senang atau tidak bahagia, puas atau tidak puasnya seseorang saat melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Soelton & Atnani, 2018 dalam Perceived & Alternative, (2024) *job satisfaction* merupakan bahan untuk evaluasi yang bersifat subjektif kepada pegawai terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* adalah sikap pegawai terkait dengan pekerjaannya, hal itu meliputi peluang naik jabatan, afiliasi terhadap rekan kerja, pengawasan serta kepuasan terkait dengan pekerjaan. Armada et al., (2023) dalam jurnalnya menyatakan kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang pegawai dari pekerjaannya. Menurut Wibowo dalam Hardiyanto & Angelique, (2020) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima

Adapun indikator-indikator *job satisfaction* menurut Hasibuan dalam Sari, (2020) antara lain:

1. Lingkungan Kerja
2. Kesetiaan
3. Kemampuan
4. Kejujuran
5. Tingkat Gaji

Peningkatan Kerja pegawai

Menurut Mangkunegara, (2022:129) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Rivai (2022:27), kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Fahmi (2022: 226) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara menurut Mangkunegara (2022:9), “kerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

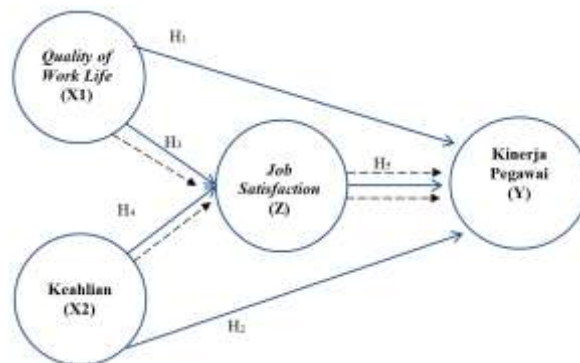
dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2021:260), mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Robbins dalam Nurindah (2021), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga landasan teori, maka penulis menjabarkan kerangka pikir peranan pengaruh *quality of work life* dan keahlian terhadap peningkatan kerja pegawai memediasi *job satisfaction* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie ini yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di halaman berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterlusrui sehingga di dapat Hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H₂ : Keahlian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H₃ : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H₄ : Keahlian berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H₅ : *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie

- H₆: *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai kerja pegawai dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H₇: Keahlian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, berlokasi di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Aceh. Objek penelitian ini adalah pengaruh *quality of work life* dan keahlian terhadap peningkatan kerja pegawai, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (tetap dan kontrak) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang berjumlah 65 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto (2019), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden.

Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas

- Content Validity: Kuesioner disusun berdasarkan literatur terdahulu dan telah dimodifikasi.
- Convergent Validity: Valid jika loading factor > 0.7 dan AVE > 0.5.
- Average Variance Extracted (AVE): AVE > 0.5 menunjukkan validitas konvergen terpenuhi.
- Discriminant Validity: Valid jika nilai loading terhadap konstruk lebih tinggi daripada variabel lain (cross loading).

b. Uji Reliabilitas

Menggunakan nilai composite reliability, dengan nilai minimum ≥ 0.7 (Sekaran, 2014), menunjukkan konsistensi internal item.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten. Evaluasi dilakukan melalui:

- R-square (R^2): Mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen.
- Q-square (Q^2): Menilai relevansi prediktif model.
- Uji t dan p-values: Signifikansi ditentukan berdasarkan $t > 1.96$ dan $p < 0.05$ (Ghozali, 2012).

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan dalam dua tahap:

1. Langsung: Pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen.
2. Mediasi (SEM-PLS): Menggunakan pendekatan Baron & Kenny (dalam Ghozali, 2015):

- Model I: $X \rightarrow Y$ harus signifikan ($t > 1.96$)
- Model II: $X \rightarrow Z$ signifikan
- Model III: $X \rightarrow Y$ melalui Z, jika $X \rightarrow Y$ tidak signifikan tetapi $X \rightarrow Z$ dan $Z \rightarrow Y$ signifikan, maka mediasi terjadi.

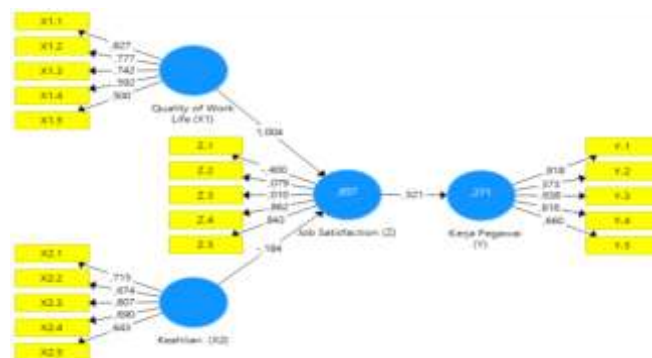
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi *software SmartPLS*.

Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



Gambar 2. Outer Loading

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70 kecuali indikator X1.4, X2.2, X2.4, X2.5, Z.2, Z.3, Z.5, Y.1, Y.2 dan Y.3, yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (Tidak valid). Maka yang berbentuk setelah dikeluarkannya beberapa indikaator sebagai berikut :



Gambar 3. Outer Calculate Algorithm

Pada gambar 3 menunjukkan hasil penelitian setelah item X1.4, X2.2, X2.4, X2.5, Z.2, Z.3, Z.5, Y.1, Y.2 dan Y.3 dikeluarkan dari model. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu *Quality of work life* (X1) yang memiliki (X1.1, X1.2 dan X1.3), variabel Keahlian (X2) yang memiliki (X2.1 dan X2.3), variabel *Job Satisfaction* (Z) yang memiliki (Z.4, dan Z.5), dan variabel kerja Pegawai (Y) yang memiliki (Y.1 dan Y.4). Arah panah antara indikator dengan konstruk laten dalam Gambar 4.2 adalah dari konstruk laten ke indikator (model reflektif). Hal ini menunjukkan bahwa indikator merupakan refleksi dari konstruk yang diukur, dan penghapusan item yang tidak valid membuat model menjadi lebih kuat dan valid secara statistik.

Measurement Model (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 10 pernyataan

Tabel 1. *Loading Factor*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
<i>Quality of work Life</i> (X1)	X1.1	0,812	0.700	Valid
	X1.2	0,864	0.700	Valid
	X1.3	0,736	0.700	Valid
Keahlian (X2)	X2.1	0,869	0.700	Valid
	X2.3	0,943	0.700	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	Z.4	0,869	0.700	Valid
	Z.5	0,861	0.700	Valid
Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,868	0.700	Valid
	Y.4	0,841	0.700	Valid

Berdasarkan hasil pengolahandata yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinyadibandingkan menjelaskankonstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014:115)

Tabel 2. *Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)*

	Job Satisfaction (Z)	Keahlian (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Quality of Work Life (X1)
Job Satisfaction (Z)				
Keahlian (X2)	,475			
Kinerja Pegawai (Y)	,767	,887		
Quality of Work Life (X1)	,845	,526	,847	

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa Seluruh nilai HTMT di bawah 0,90, yang

menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang memadai. Nilai HTMT tertinggi adalah 0,887 (antara Keahlian dan Kinerja Pegawai), namun masih berada di bawah ambang batas maksimal 0,90. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinearitas atau tumpang tindih konstruk yang berarti dalam model ini.

Uji Reabilitas

1. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Suatu model memiliki validitas diskriminasi yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	,748
Keahlian (X2)	,663
Kinerja Pegawai (Y)	,731
<i>Quality of Work Life (X1)</i>	,649

Bisa dilihat dari tabel 4.5 diketahui hasil *Average Variance Extracted* (AVE) terlihat hasil diatas 0,5. Bisa disimpulkan bahwa AVE tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji sehingga penelitian ini memiliki validitas yang baik.

2. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

Tael 4 Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	,856	Reliable
Keahlian (X2)	,793	Reliable
Kerja Pegawai (Y)	,844	Reliable
<i>Quality of work life (X1)</i>	,847	Reliable

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel *Quality of work life* > 0,7 dengan nilai sebesar 0,847, untuk variabel keahlian memiliki nilai > dari 0,7 yaitu 0,857, untuk variabel *job satisfaction* memiliki nilai > 0,7 yaitu 0,852 dan serta variabel kerja Pegawai juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,844. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *composite reliability* > 0,70, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

3. Analisis Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), *path coefficient*, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan

untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

a. *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR),

Tabel 5. Model *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,142	0,163

Dalam hasil ini model saturated menunjukkan SRMR sebesar 0,142, dan model estimasi lebih tinggi lagi, yaitu 0,163. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris (poor fit). Ini berarti struktur model yang digunakan perlu diperbaiki, baik melalui modifikasi model, penambahan variabel, atau perbaikan konstruk yang digunakan.

b. R Square

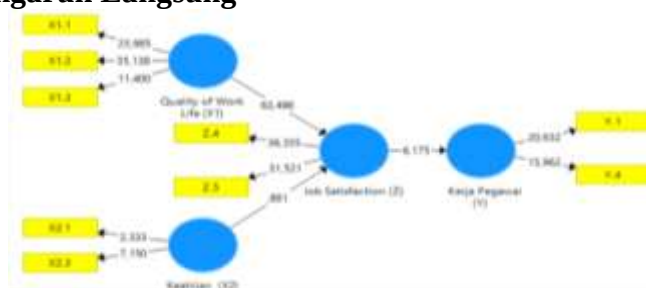
Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive Ghazali, (2014:78). Hasil R² sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” Ghazali, (2014:79).

Tabel 6. R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kerja Pegawai (Y)	,939	,937
Job Satisfaction (Z)	,248	,237

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.939, hal ini berarti 93.9% variasi atau perubahan kerja Pegawai dipengaruhi oleh *Quality of work life* dan Keahlian sedangkan sisanya sebanyak 6.1% dijelaskan oleh sebab lain. Selanjutnya variabel *Job Satisfaction* diperoleh nilai R Square sebesar 0.248, hal ini berarti 24,8% dipengaruhi oleh *quality of work life* dan Keahlian sedangkan sisanya sebanyak 75,2% dijelaskan oleh sebab lain Sehingga dapat dikatakan bahwa RSquare pada variabel *job satisfaction* adalah moderat.

4. Uji Hipotesa Pengaruh Langsung



Gambar 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap kerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel moderating jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.07) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Quality of work life (X1) -> Job Satisfaction (Z)</i>	,979	,980	,015	63,496	,000
<i>Quality of work life (X1) -> Kerja Pegawai (Y)</i>	,488	,494	,080	6,081	,000
<i>Keahlian (X2) -> Job Satisfaction (Z)</i>	-,030	-,026	,035	,861	,390
<i>Keahlian (X2) -> Kerja Pegawai (Y)</i>	-,015	-,013	,018	,827	,409
<i>Job Satisfaction (Z) -> Kerja Pegawai (Y)</i>	,498	,504	,081	6,175	,000

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Quality of work life* terhadap kerja Pegawai lebih besar dari t-tabel (1,669) yaitu sebesar 63,496 dan P-value > 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Quality of work life* terhadap kerja Pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap kerja Pegawai. H1 Diterima
2. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Quality of work life* terhadap *Job Satisfaction* lebih besar dari t-tabel (1,669) yaitu sebesar 6,081 dan P-value > 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Quality of work life* terhadap kerja Pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. H2 Diterima
3. Nilai t-statistik dari pengaruh Keahlian terhadap *Job Satisfaction* lebih kecil dari t-tabel (1,669) yaitu sebesar ,861. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,390. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Quality of work life* terhadap kerja Pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. H4 Ditolak
4. Nilai t-statistik dari pengaruh Keahlian terhadap kerja Pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,669) yaitu sebesar, 827 dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,409. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Keahlian terhadap kerja Pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan Keahlian berpengaruh positif terhadap kerja Pegawai. H2 Ditolak
5. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Job Satisfaction* terhadap kerja Pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,669) yaitu 6,175 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Job Satisfaction* terhadap kerja Pegawai pembelian positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap kerja Pegawai. H5 Diterima.

5. Uji Hipotesa Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel *Quality of work life* dan Keahlian terhadap Kerja Pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel interveninf. Hasil analisis dapat dilihat dari indirects effects Teknik bootstrapping. Hasil ringkasan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Quality of work life (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Kerja Pegawai (Y)</i>	,488	,494	,080	6,081	,000
<i>Keahlian (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Kerja Pegawai (Y)</i>	-,015	-,013	,018	,827	,409

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui Nilai t-statistik pengaruh *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap kerja Pegawai yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* lebih kecil dari nilai statistik t-tabel (1,669) yaitu sebesar 1,669 dengan besar pengaruh 6,081 dan p-value < 0,07 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan *Quality of work life* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerja Pegawai yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. **H6 Diterima** Nilai t-statistik pengaruh Keahlian berpengaruh positif terhadap kerja Pegawai yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* lebih kecil dari nilai statistik t-tabel (1,669) yaitu sebesar ,827 dengan besar pengaruh ,409 dan p-value < 0,07 sebesar 0,874. Sehingga dapat disimpulkan Keahlian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerja Pegawai yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. **H6 Ditolak**

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai t-statistik sebesar 63,496 > t-tabel (1,669) dan P-value sebesar 0,000 < 0,05.
2. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Nilai t-statistik sebesar 6,081 > t-tabel dan P-value sebesar 0,000 < 0,05.
3. Keahlian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai t-statistik hanya sebesar 0,861 < t-tabel dengan P-value sebesar 0,390 > 0,05.
4. Keahlian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai t-statistik sebesar 0,827 < t-tabel dan P-value sebesar 0,409 > 0,05.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik sebesar 6,175 > t-tabel dan P-value sebesar 0,000 < 0,05.
6. Keahlian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Job Satisfaction*. Nilai t-statistik sebesar 0,827 < t-tabel dan P-value sebesar 0,874 > 0,07 menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan.
7. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Job Satisfaction*. Nilai t-statistik sebesar 6,081 > t-tabel dan P-value sebesar 0,000 < 0,07 menunjukkan pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qadri, S., Soumena, M. Y., & Zubair, M. K. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar. *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 21–43. <https://doi.org/10.35905/banco.v2i1.1347>

- Alkalah, C. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Tanggung Jawab Kerja di PT. Niaga Karya Abadi Sidoarjo*. 19(5), 1–23.
- Armanda, S., Ahluwalia, L., Angelica, S., & Sihono, C. (2023). *Pengaruh job satisfaction dan empowering leadership terhadap performance karyawan generasi z di bandar lampung*. 2.
- 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>
- Geraldi, A. (2021). Pengaruh Keahlian, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 91–102. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download>
- Hardiyanto, R., & Angelique, J. (2020). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT . Indec Diagnostics Jakarta*. II(4), 1070–1078.
- Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Pengaruh Quality of Work Life, Budaya Organisasi Dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1810–1828.
- Mustamin, M., Kambolong, M., & Yusuf, M. (2019). Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla Cabang Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 443. <https://doi.org/10.52423/bujab.v1i2.9629>
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>
- Sari, W. P. (2020). *Job Satisfaction And Job Performance Dalam Konteks Komunikasi Organisasi*. 4(1), 29–39.
- Tjahyanti, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan Setia Tjahyanti. *Jurnal Media Bisnis*, 9–20.
- Winarso, J. V. (2022). *Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap turnover intention pada pt . Harapan jaya*. 7(April).