

## **Influence of Quality of Work Life on Job Satisfaction among Educational Personnel in Semarang State Polytechnic**

<sup>1</sup>  
**Rustono , Rr. Ririn BU, Sri Eka Sadriatwati, Siti Nur Barokah**

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang , Semarang, Indonesia

E-mail: [cak\\_ruston@yahoo.co.id](mailto:cak_ruston@yahoo.co.id)

### **ABSTRACT**

*The objectives of this study are: 1). Analyzing Quality of Work Life (QWL) in Educational Personnel at Semarang State Polytechnic, 2). Analyzing the effect of Quality Of Work Life (QWL) factors on job satisfaction of Educational Personnel at Semarang State Polytechnic, 3). Analyzing which factors of Quality of Work Life (QWL) should be improved to achieve job satisfaction Education Personnel at Semarang State Polytechnic. Research conducted on 67 Education Personnel in Semarang State Polytechnic, the results of the analysis of the Effect of Quality of Work Life (QWL) consisting of Compensation, Career Development, Communication, Safe Environment, Occupational Health, Safety, Work on Conflict Resolution, Pride and Employee Participation on Job Satisfaction. Obtained the regression equation as follows:  $Y = 0.685 + 0.251X1 - 0.082X2 + 0.097X3 + 0.123X4 + 0.087X5 + 0.203X6 - 0.112X7 + 0.010X8 + 0.220X9$ . From the results of the study the variable Compensation, Safety, employee participation has a significant influence on the Job Satisfaction of Educational Personnel at the Semarang State Polytechnic The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained an adjusted  $R^2$  value of 0.61. This means that 61% of the variance in the Satisfaction of Educational Personnel at Semarang State Polytechnic. While the rest ( $100\% - 61\% = 39\%$ ) is explained by other factors outside the model.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Employee satisfaction, Multiple linear regression*

## **Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang**

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah :1). Menganalisis *Quality Of Work Life (QWL)* pada Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang, 2). Menganalisis pengaruh faktor-faktor *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang, 3). Menganalisis faktor-faktor *Quality Of Work Life (QWL)* mana saja yang harus ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang. Penelitian yang dilakukan terhadap 67 Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang, hasil analisis Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* yang terdiri dari Kompensasi, Pengembangan karir, Komunikasi, Lingkungan yang aman, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Penyelesaian Konflik, Kebanggaan dan Partisipasi pegawai terhadap Kepuasan Kerja. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,685 + 0,251X1 - 0,082X2 + 0,097X3 + 0,123X4 + 0,087X5 + 0,203X6 - 0,112X7 + 0,010X8 + 0,220X9$ . Dari hasil penelitian variable Kompensasi, Keselamatan kerja, partisipasi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,61. Hal ini berarti 61 % variansi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang. Sedangkan sisanya ( $100\% - 61\% = 39\%$ )

dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

**Kata Kunci:** Quality of Work Life, Employee satisfaction, dan Multiple linear regression

## PENDAHULUAN

Program Quality of Work Life dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang. Para Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus selalu diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang bekerja secara maksimal untuk kemajuan organisasi. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Masalah yang sering terjadi di dalam penerapan *Quality of Work Life* terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang adalah kompensasi.

Pemberian kompensasi bagi Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang yang kurang memadai dapat menyebabkan kinerja karyawan cenderung menurun. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang sehingga semangat kerja juga meningkat. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Selain itu juga, pengembangan karir perlu diperhatikan dalam *Quality of Work Life*, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk

selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan, maupun produktivitas kerja.

*Quality of Work Life* memiliki hubungan positif dan nyata dengan kinerja karyawan. Berkaitan dengan pentingnya *Quality Of Work Life* maka hal ini perlu diperhatikan pada tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang sebagai Perguruan Tinggi vokasi dibawah oleh Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi (DIKTI). Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keluhan dari civitas akademika maupun sesama karyawan.

Adanya rasa tidak puas karyawan terhadap pekerjaan dapat menurunkan kinerja sehingga pihak Politeknik Negeri Semarang perlu memperhatikan faktor *Quality of Work Life* agar karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya.

## Perumusan Masalah

Politeknik Negeri Semarang berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan, suasana dan kondisi yang nyaman, hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan *Quality Of Work Life (QWL)*. Tujuan pokok *QWL* adalah mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik bagi setiap orang. Lingkungan kerja ini dapat berhubungan dengan kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang sebagai *output* yang dihasilkan oleh Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang sebagai hasil dari kepuasan karyawan terhadap Institusi Politeknik.

Permasalahan yang dihadapi seperti Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Semarang yang belum bekerja secara optimal, karena penugasan yang tidak sesuai dengan

*job description*, kurangnya fasilitas tempat tinggal yang nyaman, belum optimal pelayanan poliklinik, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, keamanan dan keselamatan kerja, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kemampuan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *Quality Of Work Life (QWL)*
2. Bagaimana pengaruh faktor-faktor *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang ?
3. Faktor-faktor *Quality Of Work Life (QWL)* mana saja yang harus ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang ?

## METODE PENELITIAN

### Jenis Data dan Sumbernya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka misal jumlah Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang yang meliputi Bagian akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan, kerja sama, Bagian Umum dan Keuangan dan Pranata Laboratorium/ Teknisi Laboran. Data kualitatif adalah data yang bukan berupa angka atau kata-kata berupa uraian tentang Tenaga Kependidikan politeknik Negeri Semarang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari kuesioner tentang *quality of work life (X)* dan kepuasan karyawan Tenaga Kependidikan (Y) yang diisi Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang sebagai responden. Data sekunder berupa dokumentasi dan studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Metode Pengambilan Sampel

Untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Riduan dan Akdon, 2006), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan jumlah tenaga kependidikan 199, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden

### Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian diedit, diolah, ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan bantuan *software Microsoft Excel* dan *SPSS 23*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. **Analisis Regresi Linear Berganda** Rumus linear berganda adalah sebagai berikut (Algifari, 2000):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Kompensasi yang layak,

X2 = Pengembangan karir,

X3 = Komunikasi

X4 = Lingkungan yang aman,

X5 = Kesehatan kerja,

X6 = Keselamatan kerja

X7 = Penyelesaian Konflik,

X8 = Kebanggaan,

X9 = Partisipasi karyawan

b1, b2,...,bn= Koefisien regresi dengan =  
Konstanta regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi responden merupakan analisa yang berhubungan dengan data berupa keterangan-keterangan, penjelasan-penjelasan dan informasi yang di peroleh dari responden, dimana hasilnya akan di susun dalam suatu tabel. Responden dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang. Untuk mengetahui gambaran umum tentang identitas responden dapat diketahui dari seluruh

jawaban kuesioner yang disebarkan pada responden jawaban tersebut digolongkan menjadi 6 (enam) keadaan responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja/bagian, jabatan sekarang dan lama bekerja.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/Bagian**

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja di gedung direktorat yaitu bagian BAKPK (17,9%) dan BAUK (16,4%), perpustakaan (4,5%). Sisanya tersebut pada lima jurusan di Polines yaitu Jurusan Akuntansi (13,4%), Jurusan Teknik Elektro (13,4%), Jurusan Teknik Sipil (10,4%), Jurusan Teknik Mesin (11,9%) dan Jurusan Administrasi Bisnis(7,5%).

**Tabel. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/Bagian**

<b>Unit Kerja/Bagian</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Perpustakaan	3	4,5
BAUK	11	16,4
BAKPK	12	17,9
Jurusan Akuntansi	9	13,4
Jurusan Teknik Elektro	9	13,4
Jurusan Teknik Mesin	8	11,9
Jurusan Administrasi Bisnis	5	7,5
Jurusan Teknik Sipil	7	10,4
Abstain	3	4,5
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Sekarang**

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan sekarang sebagai Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP)

sejumlah 21 orang (31,3%), teknisi laboratorium sejumlah 16 orang (23,9%), Staf Administrasi sejumlah 12 orang (17,9%) sisanya menyebar pada jabatan- jabatan lain di Polines seperti tercantum dalam tabel 2.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Sekarang**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Pustakawan Muda	1	1,5
Pustakawan Penyelia	1	1,5
Kepegawaian	1	1,5
Arsiparis Muda	1	1,5
Analisis SDM	1	1,5
Humas	1	1,5
Staf Administrasi	12	17,9
Staf Kerjasama	1	1,5
Pengolah Data SPM	1	1,5
Bendahara	1	1,5
Analisis BMN	1	1,5
Teknisi Laboratorium	16	23,9
Pengolah Data Ketatalaksanaan	1	1,5
PLP	21	31,3
Pengolah Data Akademik	1	1,5
Pengelola Sistem Informasi	1	1,5
Kabag	1	1,5
Abstain	4	6
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

### Uji Validitas

Untuk menguji validitas, dilakukan uji korelasi pada indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Proses penelitiannya dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing indikator tersebut terhadap jumlah indikator yang bersangkutan. Apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka dinyatakan valid. Berikut ini penjelasan masing-masing variabel penelitian. Pengujian Validitas Variabel *Quality of Work Life* (QWL). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan pada variabel *Quality of Work Life* mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga indikator tersebut

dinyatakan valid dan bisa diproses untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $< 0,05$ ) sehingga indikator tersebut dinyatakan valid dan bisa diproses untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3, diperoleh bahwa semua variabel yaitu *Quality Of Work Life* (QWL) serta variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai cronbach alpha di atas 0,6. Hal ini berarti bahwa semua variabel reliabel.

**Tabel 3 Pengujian Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Parameter Alpha</b>	<b>Kriteria</b>
Quality of Work Life (QWL)	0,909	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,793	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) yang terdiri dari Kompensasi, Pengembangan karir, Komunikasi, Lingkungan yang aman, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Penyelesaian Konflik,

Kebanggaan dan Partisipasi pegawai terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pembatasan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka didapat hasil pengolahan data dengan paket program komputer statistik SPSS 22.0 yang tampak pada Tabel 4

**Tabel 4**  
**Hasil Perhitungan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	,685	,296	2,316	,024
	Kompensasi	,251	,088	2,861	,006
	Pengembangan Karir	-,082	,054	-1,502	,139
	Komunikasi	,097	,078	1,233	,223
	Lingkungan Aman	,123	,077	1,601	,115
	Kesehatan Kerja	,087	,075	1,162	,250
	Keselamatan Kerja	,203	,067	3,020	,004
	Penyelesaian Konflik	-,112	,088	-1,274	,208
	Kebanggaan	,010	,057	,182	,856
	Partisipasi Pegawai	,220	,079	2,793	,007

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 4 diperoleh persamaan regresi berdasarkan sebagai berikut:

$$Y = 0,685 + 0,251X1 - 0,082X2 + 0,097X3 + 0,123X4 + 0,087X5 + 0,203X6 - 0,112X7 + 0,010X8 + 0,220X9$$

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Hasil perhitungan yang telah dilakukan disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R2* sebesar 0,610. Hal ini berarti 61 % variasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel *Quality of Work Life*. Sedangkan sisanya (100 % - 62 % = 39 %) dijelaskan oleh faktor lain diluar modal.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,663	,610	,196

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Pegawai, Komunikasi, Kebanggaan, Kompensasi, Kesehatan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Aman, Keselamatan Kerja, Penyelesaian Konflik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

**Pengujian Hipotesis**

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap

Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang

**Tabel 6 ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,296	9	,477	12,459	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,184	57	,038		
	Total	6,479	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Partisipasi Pegawai, Komunikasi, Kebanggaan, Kompensasi, Kesehatan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Aman, Keselamatan Kerja, Penyelesaian Konflik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Polines secara bersama-sama dari ke sembilan variabel diuji dengan uji F. Dengan menggunakan signifikansi 5 % ( = 0,05), dari hasil perhitungan diperoleh probabilitas untuk uji F Sebesar 0,000 dimana angka ini menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa *Quality of Work Life* yang

terdiri dari Kompensasi, Pengembangan karir, Komunikasi, Lingkungan yang aman, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Penyelesaian Konflik, Kebanggaan dan Partisipasi pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Semarang.

**Tabel 7**  
**Rangkuman hasil uji t**

NO	KETERANGAN	KESIMPULAN
1	Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Mempunyai pengaruh yang signifikan
2	Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan
3	Pengaruh Komunikasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan
4	Pengaruh Lingkungan yang Aman (X4) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan
5	Pengaruh Kesehatan Kerja (X5) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan
6	Pengaruh Keselamatan Kerja (X6) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Mempunyai pengaruh yang signifikan
7	Pengaruh Penyelesaian Konflik (X7) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan
8	Pengaruh Kebanggaan (X8) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan
9	Pengaruh Partisipasi Pegawai (X9) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang	Mempunyai pengaruh yang signifikan

Sumber : Data primer yang di olah 2019

## KESIMPULAN

1. Penelitian yang dilakukan terhadap 67 Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang, hasil analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) yang terdiri dari Kompensasi, Pengembangan karir, Komunikasi, Lingkungan yang aman, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Penyelesaian Konflik, Kebanggaan dan Partisipasi pegawai terhadap Kepuasan Kerja. diperoleh persamaan regresi berdasarkan sebagai berikut:

$$Y = 0,685 + 0,251X1 - 0,082X2 + 0,097X3 + 0,123X4 + 0,087X5 + 0,203X6 - 0,112X7 + 0,010X8 + 0,220X9$$

2. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap

kepuasan kerja tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Semarang secara bersama-sama dari ke sembilan variabel diuji dengan uji F yang terdiri dari Kompensasi, Pengembangan karir, Komunikasi, Lingkungan yang aman, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Penyelesaian Konflik, Kebanggaan dan Partisipasi pegawai secara bersama-sama **mempunyai pengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Semarang

3. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Polines secara parsial dari ke sembilan variabel diuji dengan uji t, **Kompensasi, Keselamatan kerja, Partisipasi pegawai mempunyai pengaruh yang**

**signifikan** terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Semarang sedangkan Pengembangan karir, Komunikasi, Lingkungan yang aman, Kesehatan kerja, Penyelesaian Konflik, Kebanggaan dan Partisipasi pegawai **tidak mempunyai pengaruh secara signifikan** terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Semarang.

4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,61. Hal ini berarti 61 % variansi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Semarang yang dapat dijelaskan oleh variansi variabel *Quality of Work Life*. Sedangkan sisanya (100 % - 61 % = 39 %) dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allitya, 2018. Analisis Pengaruh Factor-Faktor *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS Bina Masyarakat Utama (BIMU) Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung
- Anditasari D. 2011. Analisis Faktor-Faktor *Quality of Work Life* Sebagai Pendukung Penigkatan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT. Dafa Teknologi Mandiri, Ciampe Bogor) [Skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Arifin N. 1999. Aplikasi Konsep *Quality of Work Life (QWL)* dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. *Usahawan*, 10 : pp. 25-26.
- Cascio WF. 2006. *Managing human Resources : Productivity, Quality of work Life, Profits*. Edisi ke-7. Newyor (US): McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dhamayanti A. 2007. Analisis kepuasan Karyawan Melalui Faktor- Faktor *Quality of Work Life* di PT. Inti Abadi Kamasindo [Skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Dewi AT. 2006. Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan (Studi kasus Kantor Pusat PT POS Indonesia Persero) [Skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Endah Yuliati, 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan (*Quality of Work Life*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Bringin Kabupaten Ngawi, FKIP- UNS Surakarta.
- Ferdinand, Augusty., 2014, . "*Structural Equation Modeling Dalam penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Untuk Tesis Magister Dan Disertasi Doktor*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Flora Merlinka Larashati, 2014, *Studi Deskriptif Ngenai Quality Of Work Life Karyawan Pelaksana Pt. Laju perdana Indah Palembang*, UNPAD Bandung
- Kuswadi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta (ID): Gramedia.
- Lewis *et all*. 2001. "*Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life*", *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. P. 9-15
- Mariatul Qibtiah, 2014. Pengaruh Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan di divisi pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung-UPI-Bandung
- Meri Praetyawati dan Kusnudin, 2015. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Gemala Kempala Daya. UMJ Jakarta,
- Muhammad Lutfi Lazuardi dan Syafruddin, 2017. *Analysis Quality of Work Life Influence on Performance of Employees*, case study on Branch CV Rabbani Asya
- Buah Batu, Universitas Telkom Bandung
- Muhammad Nurbi, 2013, Analisis pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi Kasus PT Antam(persero) TBK UBN, IPB,

- 2013
- Nahidah. 2012. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement*. Tesis. Tidak Diterbitkan.
- Nawawi H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta (ID): Gajah Mada University Press.
- Priyatno D. 2008. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta (ID): Mediakom.
- Riando Ridho Hafizh Thaha, Ria Mardiana Y dan Fauziah Umar, 2016. *Analisis Factor Quality Of Work Life Terhadap Kkinerja Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Pendidikan UNHAS - Makasar*.
- Riduan dan Kuncoro EA. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Anlysis)*. Bandung (ID): CV Alfabeta.
- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): STIE.
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung (ID): CV Alfabeta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor (ID): Ghalia.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta (ID): PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunus DH. 1999. *A Study of Satisfaction Based on QWL at PT. SBS* [Tesis]. Depok (ID): Universitas Indonesia.
- Zin MR. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. Yogyakarta (ID): Gajah Mada International Journal of Bussiness, 06 : pp. 323-324.
- Timossi et al. 2008. *Evaluation of Quality of Work Life: An Adaptation From The Walton's QW Model*. Brazil. XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.