

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA
EXPRESS INDONESIA LOGISTIK DI JAKARTA**

Kevin Khoe¹, Theresia Pradiani², Fathorrahman³

Institut Teknologi dan Bisnis ASIA Malang, Indonesia

kevin.khoe.kk@gmail.com, theresia.pradiani@asia.ac.id, faturrahman@asia.ac.id

Abstrak

PT. Samudera Express Indonesia Logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik pengirim barang dalam kontainer dalam wilayah seluruh Indonesia. Penurunan kinerja karyawan terjadi di 4 tahun belakangan ini sehingga dilakukannya penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik sebanyak 50 orang di kantor pusat. Penelitian menggunakan analisis jalur linier regresi berganda, dengan software olah data SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan 1. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja Karyawan. 4. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 5. Kualitas Kehidupan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 6. Motivasi Ekstrintik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. 7. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

PT. Samudera Express Indonesia Logistics is a company engaged in the logistics of sending goods in containers throughout Indonesia. The decline in employee performance has occurred in the last 4 years, so this research was conducted. The population in this study are employees of PT. Samudera Express Indonesia Logistics has 50 people at the head office. The study used path analysis double linear regression using SPSS version 25 data processing software. The results showed 1. Extrinsic motivation has a significant positive effect on employee performance. 2. Quality of Work Life has a significant positive effect on employee performance. 3. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. 4. Extrinsic motivation has a significant effect on job satisfaction. 5. Quality of Work Life significantly influences Job Satisfaction. 6. Extrinsic

motivation has a significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable. 7. The Quality of Work Life has a significant effect on Performance through Job Satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Extrinsic Motivation, Quality of Work Life, Job Satisfaction and Employee Performance*

Pendahuluan

Di zaman perdagangan elektronik saat ini, ekspedisi barang banyak dibutuhkan oleh masyarakat, baik itu oleh masyarakat perkotaan ataupun masyarakat pedesaan. Kebutuhan masyarakat karena pengaruh bisnis *online* yang terus seiring waktu terus berkembang. Banyak masyarakat yang berbelanja *online* berdampak pada meningkatnya kebutuhan jasa ekspedisi. Bisnis *online* yang melayani barang konsumsi membutuhkan ekspedisi domestik dalam negeri yang khusus menangani partai besar dengan menggunakan kontainer antar pulau.

Kontainer dibutuhkan karena pertama, Negara Indonesia yang memiliki luas 1,905 juta kilometer persegi juga yang tersebar ke dalam 17.508 pulau, membangun jalur logistik yang mampu menjangkau seluruh wilayah adalah penting, kedua, potensi pertumbuhan bisnis yang selalu meningkat seiring meningkatnya konsumsi masyarakat dan meningkatnya jumlah penduduk serta pertumbuhan ekonomi di setiap daerah. Berdasarkan kontan.co.id (22 Feb 2022), Asosiasi Logistik Indonesia (ALI) optimistik bisnis logistik akan berkembang di tahun 2022 ini. Menurut Ketua Umum ALI, Mahendra Rianto menyebutkan beberapa faktor yang mendukung bisnis logistik.

Faktor itu adalah inflasi sebesar di kisaran 3,0%, pertumbuhan ekonomi sebesar 5,0% sampai dengan 5,5%, dan tingkat indeks pembangunan manusia berada 73,41 hingga 73,48 dan juga nilai tukar rupiah terhadap dollar Amerika berada di angka Rp14.350 per dollar AS.

Perekonomian makro Indonesia yang membaik sebagaimana yang diprediksi Kementerian Keuangan tahun 2022, diharapkan terjadi peningkatan konsumsi yang pada akhirnya meningkatkan pergerakan arus barang dari hulu ke hilir. Pada tahun 2021, arus logistik menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal itu terlihat dari realisasi arus peti kemas menanjak mencapai 107%. Berdasarkan PT Pelindo Terminal Petikemas (PTP) bahwa arus peti kemas di tahun 2021 adalah 10.973.567 *Twenty-foot Equivalent Units* (TEUs) dibandingkan arus peti kemas di tahun 2020 adalah 10.208.492 TEUs.

Lebih lanjut perseroan mempunyai target arus peti kemas pada tahun 2022 adalah 11.641.285 TEUs. Mereka optimis bahwa target dapat tercapai dengan jalan melakukan pembenahan di beberapa sektor di terminal peti kemas. Pembenahan dimaksud meliputi digitalisasi dan juga standarisasi bisnis proses, peningkatan berbagai *skill* dan kompetensi bagi pekerja, serta efisiensi perusahaan Tenaga Kerja Bongkar Muat

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

(TKBM), dan tidak luput tertinggal peningkatan kehandalan peralatan penunjang kegiatan terminal. (oceanweek.co.id, 1 Feb 2022).

PT. Samudera Express Indonesia Logistik merupakan salah satu *logistic provider* dengan pertumbuhan yang cepat di Indonesia dalam industri pengiriman barang *inter-insuler* terutama untuk laut di wilayah Indonesia. Sejak didirikan PT. Samudera Express Indonesia Logistik sebagai perusahaan *freight forwarder* lokal wilayah Indonesia telah menunjukkan kemajuan yang signifikan. Karena pengalaman yang *solid* selama bertahun-tahun, PT. Samudera Express Indonesia Logistik Indonesia telah mendapatkan kepercayaan dari perusahaan terkemuka di Indonesia.

Sekarang, PT. Samudera Express Indonesia Logistik memiliki karyawan yang memiliki orientasi kepada pelanggan, solid dalam menanggapi kepuasan pelanggan. Dengan didukung dengan truk trailer yang cukup untuk melayani bisnis transportasi dan logistik, perusahaan juga memiliki agen seerta cabang di beberapa kota besar di Indonesia. Sejak perusahaan berdiri, perusahaan telah mendapatkan kepercayaan dari perusahaan kelas lokal dan dunia yang memiliki reputasi baik, seperti PT. Mayora, PT. Khong Guan Indonesia, PT. Kao Indonesia, PT. Indofood Indonesia, PT. Las Salle Indonesia dan sebagainya.

Samudera Express dapat mengakomodasi layanan pengiriman barang melalui laut. Samudera Express memiliki pengalaman melayani jasa angkutan darat dan angkutan barang pengiriman via laut dengan pelayanan yang cepat. PT Samudera Express Indonesia Logistik mengirimkan kargo dari Jakarta dan Surabaya ke kota utama dan besar di Indonesia yaitu, ke Aceh, Medan, Pekanbaru, Makassar, Padang, Palembang, Batam, Pontianak, Banjarmasin, Balikpapan, Samarinda, Palu, Kendari, Gorontalo, Bitung, Manado, Ambon, Jayapura, dan Kota-kota besar lainnya. PT. Samudera Express Indonesia Logistik menyediakan layanan asuransi berdasarkan permintaan dari customer. Jenis asuransi yang kami sediakan adalah ICC C (*Total Loss Only – TLO*), ICC B, ICC A (*All risks*) dan menyediakan pengemasan dan pergudangan atas permintaan *customer*.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen aspek yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari setiap perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama yang menjadi faktor penentu akan keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya berkualitas yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang

tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Pada perusahaan jasa seperti PT. Samudera Express Indonesia Logistik pentingnya keterlibatan unsur manusia, hal ini dikarenakan perusahaan jasa bertumpu pada kualitas sumber daya manusia.

Unsur *competitive advantage* pada perusahaan ada pada sumber daya manusianya terutama pada perusahaan jasa. Pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka sumber daya manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam persaingan usaha suatu perusahaan dan organisasi. Unsur sumber daya manusia memegang peranan vital dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan dan organisasi.

Karyawan yang mempunyai kualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Tingginya hasil kerja karyawan akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi. Sekarang kualitas kinerja di perusahaan mengalami penurunan, sehingga inilah yang membuat penelitian ini diadakan.

Dibalik berkembangnya sebuah perusahaan, terdapat peran dari kinerja karyawannya. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mangkunegara & Prabu, 2005). Dalam era digitalisasi, maka sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi bukan hanya sekedar alat mencapai target organisasi semata, tetapi sumber daya manusia adalah suatu aset penting di dalam organisasi yang harus terus dipelihara dan dikembangkan. Organisasi membutuhkan manajemen partisipatif dan tim kerja yang terarah agar memaksimalkan potensi karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu perusahaan juga harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan, agar tercapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang amat penting dalam suatu organisasi untuk menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan. Dari beberapa cara, salah satu cara untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yaitu dengan penilaian kerja. Untuk mencapai kinerja organisasi dengan baik, maka unsur yang paling berpengaruh dan dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah disusun dengan baik dan rapi tetapi apabila karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan standar kualitas tertentu, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan percuma.

Setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, maka untuk itu organisasi tersebut harus memiliki keunggulan

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

dalam bersaing. Bibit sumber daya manusia yang berkualitas banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku khususnya dalam sistem perekrutan. Agar memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kualitas mendukung, maka pihak manajemen dapat menciptakan kondisi kualitas kehidupan kerja yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja baik dari ekstrinsik maupun instrinsik dari individu karyawan, hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor luar atau eksternal dari karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, Bahrulmazi Bin Edrak, Benjamin Chan Yin Fah Behrooz Gharlegghi, Thiam Kah seng (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik cukup berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan itu tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan *outsourcing*, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan motivasi ekstrinsik dari perusahaan kepada karyawan tersebut. Motivasi yang berasal dari luar diri seorang karyawan atau dalam hal ini perusahaan disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi tersebut terdiri dari kebijakan organisasi, pelayanan administrasi, supervisi dari perusahaan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja (Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Febrian 2014).

Dengan motivasi ekstrinsik yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin ketika melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan karena manajemen perusahaan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran, maka kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan tercapai. Disamping itu agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten, maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Kualitas sumber daya manusia setidaknya harus terus menerus ditingkatkan. Peranan perusahaan sangat diperlukan sekali dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Upaya pengembangan sumber daya manusia yang terus menerus merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan persaingan di jaman sekarang ini dan juga dalam menjawab persaingan di masa depan. Upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional,

diharapkan karyawan dapat bekerja produktif dan mempunyai hasil kinerja yang diharapkan. Seiring dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset berharga dan sangat menentukan bagi suatu organisasi.

(Zeithaml, 2018) menyatakan untuk meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dikerjakan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan *training*, *workshop*, memberikan insentive atau bonus dan menerapkan teknologi yang terkini yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor kualitas lingkungan hidup. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* adalah suatu sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam suatu lingkungan kerjanya secara terus menerus dan simultan. Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilakukan dengan memberikan, kepuasan kerja, rasa aman dalam bekerja, penghargaan dalam bekerja serta menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang yang pada akhirnya meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Menurut (Arifin, 2012) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan fenomena yang terjadi dalam interaksi seseorang di dalam lingkungannya di tempat dia bekerja dalam sebuah organisasi.

Selain kualitas kehidupan kerja, penempatan kerja suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Menurut (Ike, 2008) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Penelitian menurut (Yuliani, Nadirsyah, & Bakar, 2010) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini juga didukung oleh Osland (2018). Peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan suatu *reward* yang begitu besar agar karyawannya bekerja dengan kinerja yang tinggi, akan tetapi sebaliknya kenyataan yang didapat kinerja mereka menurun. Menurut (Fajar Riah, Musiyam, & TP, 2015) menyatakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, kebutuhan, tujuan dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Peneliti menduga karena wabah pandemi covid 19, karyawan memerlukan motivasi dari luar yaitu motivasi ekstrinsik agar kinerja meningkat. Hal ini dikarenakan banyaknya gangguan berita dan hambatan di luar kendali dari perusahaan termasuk kebijakan dan minimnya pengawasan atasan. Hubungan antar pribadi berkurang seiring berkurangnya interaksi antar pribadi. Peneliti menduga hal ini mengakibatkan berkurangnya tingkat komunikasi antar pribadi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan.

Selama masa pandemi tahun 2020 omset perusahaan mengalami penurunan sebesar 20% yang berimbas pada kebijakan kenaikan gaji (sumber internal perusahaan).

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

Selain faktor penurunan omset perusahaan, keamanan kerja dan kestabilan perusahaan juga diduga menjadi faktor pemicu menurunnya tingkat kepuasan kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Peneliti juga menduga adanya penurunan kualitas supervisi, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Hal itu adalah indikator motivasi ekstrinsik menurut (Manullang, 2019) Hal inilah yang menjadi salah satu dasar penelitian.

Dalam masa pandemi perusahaan menerapkan kebijakan *Work From Home* (“WFH”) sehingga kualitas kehidupan kerja di setiap individu menjadi berbeda-beda. Hal ini dikarenakan 1. Sebagian bekerja dengan standar peralatan kantor yang terbatas 2. Karena syarat bekerja dari rumah lingkungan di rumah belum kondusif seperti yang di kantor. Ada penurunan pendapatan karyawan karena uang kehadiran (Uang transpor dan uang makan) tidak diberikan saat WFH.

Adanya penurunan kinerja menjadi bagian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Penurunan kerja dilihat dalam bentuk 1. Penurunan nilai KPI 2. Kerjasama mengalami kendala karena keterbatasan dalam berkomunikasi (masalah data, kehadiran, signal atau teknologi pendukung). 3. Kurangnya pengawasan dari para atasan.

Kepuasan kerja juga diduga oleh peneliti menjadi faktor pemicu. Hal ini diduga kurangnya dukungan dari rekan kerja karena mereka bekerja terpisah-pisah. Pengawasan atasan yang sering memberikan motivasi ekstrinsik juga semakin terbatas. Hal ini juga diduga menjadi faktor penurun kinerja. Selama masa WFH tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan 1. Pekerjaan mengalami keterbatasan 2. Kesempatan bertemu klien secara langsung menjadi terbatas.

Berbagai penelitian yang melibatkan variabel dugaan dugaan diatas seperti motivasi ekstrinsik, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja telah beberapa dilakukan. Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan terdahulu menunjukan berbagai macam pengaruh baik positif atau tidak terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu berikut adalah tabel riset penelitian dari terdahulu dan beserta gap issuenya.

Pada variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja terdapat gap issue pada penelitian (Hamdani, Mulyanti, & Abdillah, 2019) yang mendapatkan hasil positif pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja, sebaliknya penelitian yang dilakukan (Dharmayati, 2015) motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut penelitian oleh (Priyono, 2020), kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian (Agow & Dotulong, 2020) memberikan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Muni, Nurhayati, & Widhiastuti, 2018) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi pada penelitian (Andara, 2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja, Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik”.

Berbagai penelitian yang melibatkan variabel dugaan diatas seperti motivasi ekstrinsik, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja telah beberapa dilakukan. Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan terdahulu menunjukan berbagai macam pengaruh baik positif atau tidak terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu berikut adalah tabel riset penelitian dari terdahulu dan beserta gap isuenya.

Metode

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer. Menurut (Metode Sugiyono, 2014), sumber data adalah subyek dari mana suatu data diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk *link google form* yang diisi oleh responden Karyawan di PT Samudera Express Indonesia Logistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pemberian pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan indikator yang diajukan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan di PT. Samudera Express Indonesia Logistik yang bekerja di kantor pusat. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Menurut Ferdinand (2014:171) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang dikembangkannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di PT. Samudera Express Indonesia Logistik pada akhir Oktober 2022. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 50 karyawan dari 55 orang karyawan PT Samudera Express Indonesia Logistik di kantor Sunter Jakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan dua minggu kepada karyawan di PT. Samudera Express Indonesia Logistik. Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh Kinerja Karyawan di PT. Samudera Express Indonesia Logistik pada akhir bulan Oktober 2022. Adapun departemen yang sampelnya di ambil adalah departemen *Customer Service, Sales dan Marketing, Human Resource, Accounting dan Finance* serta *Operational Support*. Karyawan di bagian *office boy* dan kurir tidakikutsertakan.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2010) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi berdasarkan pendapat tersebut sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di kantor Sunter Jakarta.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di Jakarta

Dari penghitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi yang bisa dijadikan sampel sejumlah 50 responden yang terdiri dari seluruh departemen *Marketing dan Sales*, *Human Resources*, *Customer Service*, *Finance Accounting dan Operational Control*. Dimana terdiri dari departemen *Marketing dan Sales* 12 orang, *Human Resources* 3 orang, *Customer Services* 15 orang, *Finance-Accounting* 12 orang dan *Operational Support* 8 orang.

Penulisan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Menurut (Ferdinand, 2014:229) Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran deskriptif tentang tanggapan atau jawaban yang diberikan responden pada kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan. Jenis-jenis hasil analisis statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam laporan penelitian adalah antara lain distribusi frekuensi dan statistik rata-rata. Dalam hal ini penulis akan menganalisis data-data yang berhubungan dengan Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai intervening terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Ferdinand, 2014:234) statistik inferensial adalah beberapa teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang digunakan. Metode analisis ini menekankan pada hubungan variabel dengan melakukan uji hipotesis yang menyimpulkan hasil penelitian dari sampel ke populasi.

Dalam metode ini, penulis melakukan pengujian dan pendugaan terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian yaitu Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja (sebagai variabel bebas), Kinerja Karyawan (sebagai variabel terikat) dan Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening).

Maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Science*) mulai dari Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Jalur dengan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Kelayakan Model dan Pengujian Hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

a. Hasil Pengujian Hipotesis I

Hipotesis I dalam penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka dilakukan uji signifikansi dengan bantuan program SPSS versi 25, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) I**Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.276	6.261		4.197	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.336	.107	.412	3.131	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,131 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,013 ($3,131 > 2,013$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis I yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Hasil Pengujian Hipotesis II

Hipotesis II dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk membuktikan keberana hipotesis tersebut maka dilakukan uji signifikansi dengan bantuan program SPSS versi 25, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) II**Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.889	6.153		3.395	.001
	Kualitas Kehidupan Kerja	.730	.180	.506	4.064	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 4,064 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,013 ($4,064 > 2,013$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis II yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

c. Hasil Pengujian Hipotesis III

Hipotesis III dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk membuktikan keberana hipotesis tersebut maka dilakukan uji signifikansi dengan bantuan program SPSS versi 25, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) III

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.150	4.784		3.794	.000
	Kepuasan Kerja	.478	.082	.642	5.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 5,808 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,013 ($5,808 > 2,013$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis III yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

d. Hasil Pengujian Hipotesis IV

Hipotesis IV dalam penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk membuktikan keberana hipotesis tersebut maka dilakukan uji signifikansi dengan bantuan program SPSS versi 25, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) IV

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.704	8.420		3.765	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.450	.144	.410	3.116	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,116 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,013 ($3,116 > 2,013$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis IV yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

e. Hasil Pengujian Hipotesis V

Hipotesis V dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka dilakukan uji signifikansi dengan bantuan program SPSS versi 25, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) V
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.890	6.754		1.612	.113
	Kualitas Kehidupan Kerja	1.375	.197	.710	6.977	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,977 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,013 ($6,977 > 2,013$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis V yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Berikut adalah tabel ringkasan hipotesis I sampai dengan V dengan uji partial (Uji t) :

Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji Partial

No.	Hipotesis	Nilai Sig	Syarat Sig	T hitung	T tabel	Keterangan
1	Pengaruh X1 ke Y	0,003	< 0,05	3,313	2,013	Signifikan
2	Pengaruh X2 ke Y	0,000	<0,05	4,064	2,013	Signifikan

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

3	Pengaruh Z ke Y	0,000	<0,05	5,808	2,013	Signifikan
4	Pengaruh X1 ke Z	0,003	<0,05	3,116	2,013	Signifikan
5	Pengaruh X2 ke Z	0,000	<0,05	6,977	2,013	Signifikan

Keterangan:

X1: Motivasi Ekstrinsik

X2: Kualitas Kehidupan Kerja

Z: Kepuasan Kerja

Y: Kinerja Karyawan

f. Hasil Pengujian Hipotesis VI

Hipotesis VI dalam penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Ha : pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

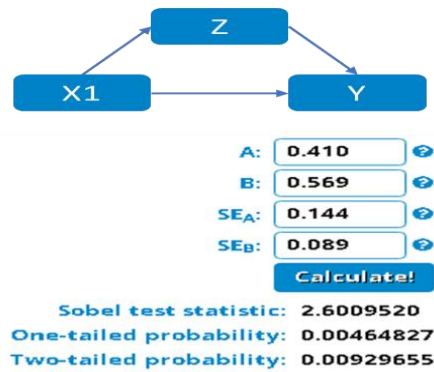
Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis ini maka akan ada dua tahap yaitu perhitungan koefisien jalur dan perhitungan Uji Sobel.

1. Perhitungan Koefisien Jalur

Berdasarkan diagram jalur model struktur 2 diatas dapat diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y adalah sebesar 0,430 sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,450 \times 0,528 = 0,238$. Dapat dihitung pula pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y dengan perhitungan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,430 + 0,238 = 0,668$. Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,430 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,238 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dan berpengaruh positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Eksterinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk melihat hubungan antara X1 ke Y melalui Z. Hipotesis VI yaitu memeriksa hubungan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Hipotesis VI ini memakai Uji Sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher maka berikut adalah hasilnya:



Gambar 5. 1 Hasil Uji Sobel Variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Dari perhitungan, nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan sebesar 2.6009520 dan signifikansi pada One-tailed probability sebesar 0.004. Karena $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, yaitu 1,984 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung.

Berdasarkan hasil analisa dan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis VI dapat dibuktikan kebenarannya.

g. Hasil Pengujian Hipotesis VII

Hipotesis VII dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- Ho : Tidak ada pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- Ha : pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis ini maka akan ada dua tahap yaitu perhitungan koefisien jalur dan Uji Sobel.

1. Perhitungan Koefisien Jalur

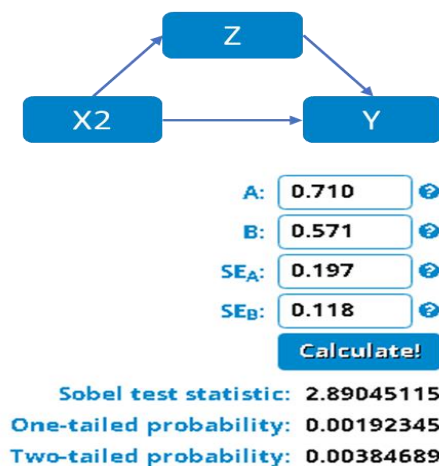
Tahap ini akan dilakukan perhitungan koefisien jalur Model I dan Model II. Analisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja diketahui jika pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah sebesar 0,463 sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah dengan rumus perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,649 \times 0,528 = 0,343$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,463 + 0,343 = 0.806$. berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z. Nilai X2 ke Y lebih kecil daripada nilai X2 ke Y melalui Z. Ini berarti Z sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil analisa dan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis VII dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk melihat hubungan antara X2 ke Y melalui Z. Hipotesis VII yaitu memeriksa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai *variabel intervening*. Hipotesis VII ini memakai Uji Sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher maka berikut adalah hasil perhitungannya, nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 2.89045115 dan signifikansi pada One-tailed probability sebesar 0.001. Karena $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ yaitu 1,984, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung.



Gambar 5. 2 Hasil Uji Sobel Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.735	2	135.867	15.464	.000 ^b
	Residual	610.265	47	12.984		
	Total	882.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Ekstrinsik

Dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah variabel predictor sebanyak 2, maka diperoleh nilai $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,19. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari nilai F_{hitung} yaitu

sebesar 15,464 lebih besar dari jumlah F_{tabel} yaitu 3,19 ($15,464 > 3,19$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mencari besarnya sumbangan atau peran variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan digunakan koefisien determinasi (Kd). Untuk mencari nilai koefisien determinasi (Kd) digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Besarnya sumbangan atau peran variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.608	.579	2.603

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Ekstrinsik

Hasil R Square = 0,608 berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 60,8% yang diperoleh dari $0,608 \times 100\%$, artinya pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,8% sedangkan 39,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat bahwa semua hipotesis itu sesuai kebenaran dugaan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja mempunyai hasil yang positif dan signifikan terlihat bahwa nilai sig $0,003 < 0,05$ (nilai batas untuk memenuhi syarat signifikansi) dan juga berdasarkan uji nilai t dengan thitung adalah $3,313 > 2,013$ (t_{tabel}).
2. Pada hipotesis kedua bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terlihat bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ (nilai batas untuk memenuhi syarat signifikansi) dan pada hasil perhitungan dengan memakai uji nilai t dengan thitung adalah $4,064 > 2,013$ (t_{tabel}).
Dengan memakai uji Simultan (Uji F) bahwa motivasi ekstrinsik dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 15,464 lebih besar dari jumlah F_{tabel} yaitu 3,19 ($15,464 > 3,19$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Pada hipotesis ketiga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terlihat bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ (nilai batas untuk memenuhi syarat signifikansi) dan pada hasil perhitungan dengan memakai uji nilai t dengan thitung adalah $5,808 > 2,013$ (t_{tabel}).
4. Pada hipotesis keempat bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terlihat bahwa nilai sig $0,003 < 0,05$ (nilai batas untuk memenuhi

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

syarat signifikansi) dan pada hasil perhitungan dengan memakai uji nilai t dengan thitung adalah $3,116 > 2,013 (t_{tabel})$.

5. Pada hiptotesis kelima bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terlihat bahwa nilai sig $0,003 < 0,05$ (nilai batas untuk memenuhi syarat signifikansi) dan pada hasil perhitungan dengan memakai uji nilai t dengan thitung adalah $34,064 > 2,013 (t_{tabel})$.
6. Pada hipotesis keenam bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Terlihat pengaruh motivasi ekstrinsik melalui kepuasan kerja variabel intervening terhadap kinerja adalah $0,450 \times 0,528 = 0,238$. Pengaruh total yang diberikan motivasi ekstrinsik melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan perhitungan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,430 + 0,238 = 0,668$. Hal ini berarti dengan memakai analisis jalur motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperkuat dengan uji sobel yaitu perhitungan di atas, nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan sebesar 2,6009520 dan signifikansi pada One-tailed probability sebesar 0.004. Karena $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, yaitu 1,984. Karena $2,6009520 > 1,984$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung.
7. Pada hipotesis ketujuh bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Terlihat pengaruh motivasi ekstrinsik melalui kepuasan kerja variabel intervening terhadap kinerja adalah $0,649 \times 0,528 = 0,343$. Pengaruh total yang diberikan motivasi ekstrinsik melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan perhitungan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,463 + 0,343 = 0,806$. Hal ini berarti dengan memakai analisis jalur motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperkuat dengan uji sobel yaitu perhitungan di atas, nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 2,89045115 dan signifikansi pada One-tailed probability sebesar 0.001. Karena $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, yaitu 1,984. Karena $2,89045115 > 1,984$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung.

Dari Uji Koefisien Determinasi R^2 , didapat Hasil R Square = 0,608 berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 60,8% yang diperoleh dari $0,608 \times 100\%$, artinya pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,8% sedangkan 39,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya kerja, motivasi intrinsik, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan benefit, *reward* dan *punishment*, fasilitas, loyalitas karyawan, pengembangan organisasi dan lainnya. Hasil ini berarti khusus untuk objek penelitian di PT. Samudera Express Indonesia Logistik bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja pada saat ini sangat berpengaruh dan signifikan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan Teori yang mendukung hipotesis kebenaran hipotesis ini adalah

Bahrulmazi Bin Edrak, Benjamin Chan Yin Fah Behrooz Gharlegghi, Thiam Kah seng (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan (Yuliani et al., 2010), Osland (2018) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja baik partial maupun melalui intervening berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Teori yang mendukung hipotesis kebenaran hipotesis ini adalah Bahrulmazi Bin Edrak, Benjamin Chan Yin Fah Behrooz Gharlegghi, Thiam Kah seng (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan (Yuliani et al., 2010), Osland (2018) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ternyata semua hipotesis I sampai dengan VII berpengaruh positif dan signifikan, ada yang sama dan berbeda dengan penelitian lain. Hasil penelitian no. 1-3 di atas sama seperti hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya antara lain:

1. Hipotesis I bahwa motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pengaruh yang positif dan signifikan, mempunyai hasil yang serupa dengan penelitian (Hamdani et al., 2019), (Muni et al., 2018). Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Dharmayati, 2015), (Puspitasari & Prahiawan, 2018) yang mempunyai hasil bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Hipotesis II bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mempunyai hasil yang sama dengan penelitian (Priyono, 2020), Kadek Doddy Dharma Permadi, I Wayan Mudiarta Utama (2016). Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agow & Dotulong, 2020). Hipotesis III bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, mempunyai hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agow & Dotulong, 2020), (Priyono, 2020), (Muni et al., 2018). Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Maya Kharishma, Sri Lestari P, Eka Avianti A (2019), (Puspitasari & Prahiawan, 2018), (Andara, 2020).

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik, kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini: 1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. 4. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 5. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 6. Motivasi Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia
Logistik di Jakarta**

DAFTAR PUSTAKA

- Agow, Felicia M., & Dotulong, Lucky O. H. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Ulp Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Andara, Adissya Maya. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Dharmayati, Agustina Siwi. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Fajar Riah, Qowiyyu, Musiyam, Muhammad, & TP, M. (2015). *Penerapan Strategi Jigsaw Pada Mata Pelajaran ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Dengan Materi Bentuk Muka Bumi Dan Aktivitas Penduduk Di Indonesia Untuk Siswa Kelas VII SMP Muhammadiyah 10 Surakarta Tahun Ajaran 2014/2015*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5 th; BP Undip, Ed.).
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Ike, Rachmawati. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, Anwar. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama*, 61–68.
- Manullang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Muni, Ahmad, Nurhayati, Tatiek, & Widhiastuti, Hardani. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261–281.
- Priyono, Achmad Agus. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.

- Puspitasari, Ayu, & Prahiawan, Wawan. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Natura Indoland. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 339–356.
- Sugiyono, Dr. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono, Metode. (2014). Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D cet. Ke-19, *Bandung: Alfabeta*.
- Yuliani, Safrida, Nadirsyah, Nadirsyah, & Bakar, Usman. (2010). Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan peran internal audit terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada Pemerintah Kota Banda Aceh). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 3(2), 206–220.
- Zeithaml, V. A. and M. J. Bitner (diterjemahkan oleh Fandy Tjiptono). 2018. (2018). *Services Marketing*. In 2021. New York: The McGraw-Hill Companies.