



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI SEMANGAT KERJA PADA ASURANSI  
JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE THROUGH THE  
WORK SPIRIT OF ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
BRANCH OF JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh :  
**RICA WIDAYANTI**  
NIM. 090810201136

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2013**



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI SEMANGAT KERJA PADA ASURANSI  
JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE THROUGH THE  
WORK SPIRIT OF ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
BRANCH OF JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :  
**RICA WIDAYANTI**  
NIM. 090810201136

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2013**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Rica Widayanti  
NIM : 090810201136  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 22 Mei 2013

Yang menyatakan,

Rica Widayanti

NIM. 090810201136

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA PADA  
ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA  
1912 CABANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Rica Widayanti  
NIM : 090810201136  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 22 Mei 2013

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si  
NIP. 19750106 200003 2 001

Ariwan Joko, N., SE, MM  
NIP. 19691007 199902 1 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Hj. Istifadah, M.Si  
NIP. 19661020 199002 2 001

## JUDUL SKRIPSI

### PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : Rica Widayanti

**NIM** : 090810201136

**Jurusan** : Manajemen

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal :

**30 Mei 2013**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua** : **Dr. Handriyono, SE, M.Si** : (.....)  
NIP. 19620802 199002 1 001

**Sekretaris** : **Ariwan Joko, N., SE, MM** : (.....)  
NIP. 19691007 199902 1 001

**Anggota** : **Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si** : (.....)  
NIP. 19750106 200003 2 001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

**Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si**  
NIP. 19630614 199002 1 001

## **PERSEMBAHAN**

Atas Rahmat dan Karunia Allah SWT, dengan rasa syukur dan rendah hati karya tulis ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Kuswanto dan Ibunda Darti yang tiada henti mengucapkan serangkaian doa terbaik dengan ketulusan hati untuk keberhasilan dan kebahagiaanku. Karya ini ku persembahkan sebagai wujud baktiku pada Ayah dan Ibu.
2. Kedua adikku Rosvita Ulandani dan Rini Widya Kusumawati yang selalu menjadi motivasi untuk memberikan yang terbaik.
3. Seluruh keluarga besarku terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian yang telah diberikan selama ini.
4. Guido Giusti yang telah menemaniku selama ini, terimakasih atas kasih sayang, segala doa serta dukungannya.
5. Sahabat-sahabatku yang selalu memberiku motivasi dan semangat untuk maju.
6. Bapak Ibu Dosen yang selalu membimbing dan memberikan ilmu pendidikan.
7. Almamaterku Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kebanggakan.

## **MOTTO**

Guru yang tak tahan kritik boleh masuk keranjang sampah. Guru bukan Dewa dan selalu benar, dan Murid bukan Kerbau (Soe Hok Gie)

Nasib terbaik adalah tidak dilahirkan, yang kedua dilahirkan tapi mati muda, dan yang tersial adalah umur tua (Soe Hok Gie)

Kita tidak tahu bagaimana hari esok, yang bisa kita lakukan adalah berbuat sebaik-baiknya dan berbahagia hari ini (Samuel Taylor Coleridge)

Waktu terbaik untuk berbahagia adalah sekarang. Tempat terbaik untuk berbahagia adalah di sini. Dan cara terbaik untuk berbahagia adalah membahagiakan orang lain (Kahlil Gibran)

Bagiku terdapat tujuh keajaiban di Dunia: pertama bisa melihat, bisa mendengar, bisa menyentuh, bisa merasakan, bisa tertawa, bisa menyayangi dan bisa mencintai. Menyadari bahwa hidup itu indah dan berharga (Rica Widayanti)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember;** Rica Widayanti; 090810201136; 2013; 91 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Menghadapi dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang ingin bertahan harus dapat membangun daya saing yang berkelanjutan. Serangkaian studi akhir-akhir ini menemukan korelasi strategi manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kinerja seseorang akan meningkat ketika kualitas kehidupan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi. Sebagai perusahaan jasa asuransi yang cukup dikenal luas oleh masyarakat, AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember tentunya harus dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi setiap nasabahnya. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan harus didukung oleh karyawan yang berkualitas. Karyawan merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kualitas karyawan mutlak diperlukan. Untuk meningkatkan kualitas karyawan maka salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu juga dibutuhkan motivasi kerja yang baik dari atasan. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja yang baik serta ditunjang dengan semangat kerja dari karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif.

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap maupun kontrak AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember yang berjumlah 90 orang. Metode yang dipakai adalah metode populasi atau sensus yaitu keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 90 orang. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara. Data sekunder diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember. Metode analisis datanya menggunakan *path analysis* atau analisis jalur, yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Z$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Besarnya tingkat pengaruh kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 1,8%. Kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Besarnya tingkat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 33,0%. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Z$ ) pada  $\alpha = 0,05$ .



Besarnya tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 8,1%. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada  $t = 0,05$ . Besarnya tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 10,2%. Semangat kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada  $t = 0,05$ . Besarnya tingkat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 32,3%. Motivasi kerja melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada  $t = 0,05$ . Besarnya tingkat pengaruh kualitas kehidupan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,6%. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh total (pengaruh langsung dan tidak langsung) variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 33,6%. Besarnya tingkat pengaruh motivasi kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 2,6%. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh total (pengaruh langsung dan tidak langsung) variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 12,8%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menunjang kinerjanya bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel semangat kerja. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja dapat menunjang karyawan untuk lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Demikian juga dengan variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, dan Kinerja.

## SUMMARY

**The Influence of Quality of Work Life and Work Motivation on Employee's Performance Through The Work Spirit of Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Branch of Jember;** Rica Widayanti; 090810201136; 2013; 91 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Facing an increasingly competitive business world, companies that want to survive must be able to build sustainable competitiveness. A series of recent studies found a correlation of human resource management strategies with employee performance. Quality of work life is one of the factors that influence employee performance. That is, a person's performance will be improved when the quality of work life of an individual is at high position. As an insurance company that is quite well known by the public, AJB Bumiputera 1912 Jember Branch should certainly be able to provide optimum service to every client. In order to achieve the goals of the company then the company must be supported by a qualified employee. Employees is an important element in a company. Therefore it is absolutely necessary to improve the quality of employees. To improve the quality of the employees is one way to improve the quality of working life. It also takes a good job motivation from superiors. With the quality of work life and work motivation and supported with good morale of the employees of the employee's performance will be improved so that corporate objectives will be achieved effectively.

This study is classified as an explanatory research is research that explains the causal relationship and examine the relationship between several variables through hypothesis testing or research explanation of the variables that affect the morale and performance of employees on AJB Bumiputera 1912 Jember Branch of the quality of work life and work motivation. The population in this study were all full-time employees and contract Jember Branch AJB Bumiputera 1912, amounting to 90 people. Sampling method using census population or the whole of the population of 90 people. This study uses two types and sources of data, namely primary data and secondary data. Primary data were obtained from questionnaires and interviews. Secondary data were obtained from records or reports available on AJB Bumiputera 1912 Jember Branch. Methods of data analysis using path analysis or path analysis, is to determine the direct and indirect effects of the variables studied.

Based on the results of hypothesis testing concluded that the quality of work life (X1) significant effect on employee morale (Z) at  $\alpha = 0.05$ . Influence the level of quality of work life is at 1.8%. Quality of work life (X1) significant direct effect on employee performance (Y) at  $\alpha = 0.05$ . The level of influence on the performance of quality of work life is of 33.0%. Work motivation (X2) significant effect on employee morale (Z) at  $\alpha = 0.05$ . Influence the level of motivation to work on morale was 8.1%. Work motivation (X2) significant direct effect on employee performance (Y) at  $\alpha = 0.05$ . The level of influence on the performance of work motivation was of 10.2%. Morale (Z) have a significant effect on employee performance (Y) at  $\alpha = 0.05$ . The level of morale effect on the

performance is equal to 32.3%. Morale motivation to work through significant effect on the performance of the  $t = 0.05$ . Influence the level of quality of work life through the spirit of the performance is at 0.6%. Based on these results, the total effect (direct and indirect effects) of the variable quality of work life is a performance of 33.6%. Influence the level of motivation to work through the spirit of the performance is at 2.6%. Based on these results, the total effect (direct and indirect effects) work motivation variables on performance was 12.8%. From the results of these calculations can be seen that the variable quality of work life on employee performance has a positive and significant influence either directly or indirectly, it indicates that the quality of work life that can either support its performance for the company either directly or indirectly through a variable spirit employment. Variables influence work motivation on employee performance has a positive and significant influence either directly or indirectly. This suggests that the motivation to support employees to work more in the spirit of improving their performance both directly and indirectly. Likewise, the morale variable has a positive and significant influence on employee performance, it is shown that the presence of high morale, it can affect the performance of the employee.

**Keywords :** Quality of Work Life, Work Motivation, Work Spirit and Employee's Performance.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang penulis selesaikan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan memberikan segenap kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan informasi, saran, serta motivasi dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Ariwan Joko, N., SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan bimbingan serta segenap kesabaran dan perhatian hingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu sampai akhirnya studi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember yang telah memberikan kesempatan untuk dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Kuswanto dan Ibunda Darti, kemudahan dalam perjalanan ini adalah berkat doa kalian, semangat ini ada ketika mengingat harapan kalian, kebahagiaan ini ada karena keikhlasan dan ketulusan kalian. Terima kasih untuk semua dukungan moril dan materiil, atas segala cucuran keringat, curahan kasih sayang dan doa yang tak terhingga, serta segala pelajaran hidup yang sangat berarti yang nantinya akan berguna untuk hidupku kelak.
6. Kedua adikku, Rosvita Ulandani dan Rini Widya Kusumawati yang selalu menjadi motivasi untuk memberikan yang terbaik.
7. Pakde Kusni dan Budhe Tri yang selama ini banyak membantu dalam penyelesaian study ini dari awal hingga akhir. Terimakasih atas dukungan moril dan materiilnya selama ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
8. Saudara kembarku Ratna Tri Wahyuni yang selalu memberikan canda tawa dan tempat berbagi suka maupun duka dalam kehidupanku selama ini.
9. Seluruh keluarga besarku terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian yang telah diberikan selama ini.
10. Seseorang yang saya cintai, Guido Giusti yang menemaniku selama ini dan yang telah mengajarku banyak hal, terimakasih atas kasih sayang, segala doa serta dukungannya selama ini, sukses selalu untukmu.

11. Sahabat-sahabat tersayang, Sakia Nur Fitri, Erna Safitri dan Nursitara, terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang, kebersamaan, doa, serta ketulusan uluran tangan yang selalu ada untukku.
12. Sahabat-sahabat Manajemen'09 Reguler Sore, Dini, Cendana, Nina, Ririn, Miuty, Yuni, Intan, Vika, terimakasih atas segala dukungan, doa serta motivasi yang selalu ada di setiap perjalanan kuliah kita. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian.
13. Mas Rapita yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, terimakasih atas bantuannya selama ini.
14. Sahabat-sahabatku di kosan Istana DPR, Sela, Dinar, Rahmi, Isnin, Devi Faujia, Devi Indah, Dita, Mbak Rima, Neo, Ditya dan Sari terimakasih atas canda tawanya selama ini.
15. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 22 Mei 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	4
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kajian Teoritis .....	6
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja.....	6
2.1.2 Motivasi Kerja .....	8
2.1.3 Semangat Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja .....	18
2.1.5 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja.....	25
2.1.6 Hubungan Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja .....	26
2.1.7 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja .....	26
2.1.8 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja. ....	27
2.1.9 Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja .....	27
2.2 Kajian Empiris .....	28
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	31
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	33
3.1 Rancangan Penelitian .....	33
3.2 Populasi dan Sampel .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4 Identifikasi Variabel.....	34
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	35
3.5.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.5.2 Skala Pengukuran .....	37

3.6 Metode Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji instrument .....	38
3.6.2 Uji Normalitas Data.....	39
3.6.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	39
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t) .....	43
3.6.6 Model Trimming.....	44
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
4.1.1 Sejarah Singkat AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember .....	47
4.1.2 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember .....	49
4.1.3 Job Description .....	51
4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan .....	54
4.1.5 Aspek Ketenagakerjaan .....	57
4.2 Deskripsi Responden .....	57
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	59
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
4.3.1 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ).....	60
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	63
4.3.3 Deskripsi Variabel Semangat Kerja ( $Z$ ).....	64
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja ( $Y$ ) .....	65
4.4 Hasil Analisis Data .....	67
4.4.1 Uji Instrumen Data .....	67
4.4.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	69
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	70
4.4.4 Uji Hipotesis (Uji t) .....	76
4.4.5 Perhitungan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	78
4.5 Pembahasan.....	80
4.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Semangat Kerja.....	81
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja.....	81
4.5.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.....	82
4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	83
4.5.5 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja.....	84
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	85
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Kajian Empiris .....	28
4.1 Jumlah Karyawan AJB Bumputera 1912 Cabang Jember.....	57
4.2 Jam Kerja AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember .....	57
4.3 Deskripsi Responden AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember berdasarkan Jenis Kelamin. ....	58
4.4 Deskripsi Responden AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.5 Deskripsi Responden AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember berdasarkan Status Perkawinan. ....	59
4.6 Deskripsi Responden AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember berdasarkan Masa Kerja .....	60
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	61
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	63
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja ...	64
4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja .....	66
4.11 Validitas Instrumen Variabel kualitas kehidupan kerja.....	67
4.12 Validitas Instrumen Variabel motivasi kerja .....	68
4.13 Validitas Instrumen Variabel semangat kerja.....	68
4.14 Validitas Instrumen Variabel Kinerja.....	68
4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
4.16 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja .....	72
4.17 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.18 Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja.....	73
4.19 Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.20 Pengujian Autokolerasi Model Regresi. ....	75
4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis. ....	76



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual.....	32
3.1 Metode Analisis Jalur .....	41
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
4.1 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember. ....	50
4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur.....	70
4.3 Hasil Uji Normalitas Model.....	71
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja .....	74
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja.....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian .....	92
2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	97
3. Distribusi Frekuensi .....	100
4. Hasil Uji Validitas .....	106
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	110
6. Hasil Analisis Jalur.....	112
7. Hasil Uji Normalitas.....	113
8. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	119
9. Hasil Uji Hipotesis .....	122