

Pengaruh Quality Work Of Life, Total Quality Management Dan Reward System Terhadap Performance Karyawan Di PT Tekpak Indonesia

Andhika, Aprilia Puspasari, Asep, Dede Mustomi
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2025,03-15

Revised: 2025,03-20

Accepted: 2025,03-24

Keywords:

Quality work of life,
Total quality management,
Reward system,
performances.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life (QWL)*, *Total Quality Management (TQM)*, dan *Reward System* terhadap kinerja karyawan di PT Tekpak Indonesia. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui kuesioner diberikan kepada 90 responden yang merupakan sebagian karyawan di perusahaan tersebut. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif statistik yang membuat pernyataan di google form dan menyebarkannya kepada 90 karyawan di PT Tekpak Indonesia. Kemudian data ini diolah menggunakan aplikasi spss versi 22, peneliti menggunakan 9 pengujian diantaranya adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji f, uji t, uji linear berganda, uji heteroskedstisitas, uji multikolinearitas, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis pada uji t dari Variabel *QWL* (X1) diperoleh nilai t hitung $(-0.348) < t$ tabel (2.072) yang kurang berpengaruh terhadap performance karyawan (Y), variabel *TQM* (X2) diperoleh nilai t hitung $(2.603) > t$ tabel (2.072) memiliki pengaruh positif terhadap performance karyawan (Y) dan variabel *Reward System* (X3) diperoleh nilai t hitung $(3.325) > t$ tabel (2.072) memiliki pengaruh positif terhadap performance karyawan (Y). Secara simultan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y)

The reason of this consider is to look at how worker execution at PT Tekpak Indonesia is affected by the Quality of Work Life (QWL), Add up to Quality Administration (TQM), and Compensate Framework. This ponder was conducted utilizing quantitative approaches, gathering information through surveys disseminated to 90 respondents, a few of whom were firm representatives. By making explanations on Google shapes and dispersing them to 90 representatives of PT Tekpak Indonesia, analysts utilized quantitative factual investigate. The SPSS adaptation 22 program will at that point be utilized to prepare this information. Nine tests were utilized by the analysts, counting tests for legitimacy and unwrapping quality, commonality, f, t, different direct, heteroscedasticity, multicollinearity, and coefficient of assurance. The study's discoveries show that the QWL variable (X1) had small impact on worker execution (Y), with a calculated t esteem $(-0.348) < t >$ A computed t esteem of $(3.325) >$ was determined from the t table (2.072) , which emphatically affected representative execution (Y) and the Compensate Framework variable (X3). Worker execution (Y) is emphatically affected by the t table (2.072) . At the same time, the free variable (X) essentially and favorably influences the subordinate variable (Y).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Aprilia Puspasari,

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98 Kwitang Senen Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

aprilialp@bsi.ac.id

Pendahuluan

Perusahaan bisnis atau produksi pada dasarnya memiliki tujuan utama, yaitu memperoleh keuntungan. Perusahaan harus memiliki dan mengelola elemen yang dapat membantu mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik memastikan bahwa organisasi dan perusahaan dapat mencapai tujuan mereka.

Jumlah sumber daya manusia yang ada tidak menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai aspek yang relevan." (Iswdani, 2021). *Quality of Work Life (QWL)* berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik, emosional, maupun psikologis. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja yang baik, mereka akan lebih

termotivasi untuk bekerja dengan lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini berhubungan signifikan dengan *Total Quality Management (TQM)*, yang menekankan pentingnya perbaikan kualitas secara menyeluruh dengan melibatkan seluruh karyawan dalam proses peningkatan kualitas. TQM tidak sekedar berfokus pada interpretasi *final* produk, tetapi pada proses kerja yang lebih efisien dan melibatkan kontribusi aktif karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan yang merasa memiliki peran dalam perbaikan kualitas akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Selain itu, penerapan *Reward System* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian yang luar biasa. Penghargaan tersebut, baik berupa materi dan non-materi, memberi motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus berkontribusi dan memberikan yang terbaik. Penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja yang baik akan memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam organisasi, yang pada gilirannya juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan berkualitas.

Besar ataupun kecil jumlah sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan tidak bisa menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan." (Iswdani, 2021). Sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan, sehingga pentingnya *Quality of Work Life* dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan itu. Oleh karena itu, karyawan harus dapat memuaskan perusahaan dengan hasil kerja terbaiknya selain puas sebagai individu. Menunjukkan bahwa dalam mencapai tujuan dalam berbisnis atau suatu organisasi karyawan harus menumbuhkan rasa aman dan puas dalam bekerja. Dengan menerapkan *Total Quality Management (TQM)* dan menjadikannya sebagai budaya organisasi, semua karyawan dapat dengan mudah menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Ini memungkinkan perusahaan untuk memantau kegiatan operasional, memperbaiki kesalahan, dan mempertahankan kelangsungan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat." (Aiddha Yuniawati & Rijal, 2023). Menurut Pratama dan Maghfiroh (2016) dalam (Hakim & Ayanti, 2021) Sistem Manajemen Kualitas Total (TQM) memberikan keuntungan bagi suatu perusahaan karena mengembangkan konsep kualitas melalui pendekatan totalitas.

Tindakan pencegahan melibatkan proses merancang dan membuat produk yang berkualitas tinggi tanpa cacat, yang berarti sempurna tanpa cacat sedikitpun. Akibatnya, perusahaan dapat meminimalisir biaya, mencegah pemborosan, dan menghasilkan produk yang efisien, pada akhirnya akan meningkatkan laba untuk perusahaan. Manajemen yang sepenuhnya berkualitas memungkinkan perusahaan untuk terus membuat evaluasi kinerjanya dengan demikian perusahaan mampu memperbaiki sistem yang salah. Total quality management adalah pendekatan untuk meningkatkan daya saing melalui perbaikan terus menerus atas jasa, manusia, produk, dan lingkungan. "Dalam *Total Quality Management*, terdapat serangkaian usaha untuk memaksimalkan semua fungsi organisasi dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep mutu, kerja tim, efektivitas, dan prestasi, serta kepuasan pelanggan." (Arifin, 2020)

Mereka digunakan untuk mendukung prinsip kompensasi yang adil. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan kompensasi sebagai salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka diberi insentif. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat insentif yang mereka terima. Setiap perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia pasti memiliki persepsi yang berbeda tentang jenis penghargaan yang diinginkan oleh karyawannya. Menurut pendapat (Rostdani & Senen, 2021) "Beberapa karyawan percaya bahwa penghargaan berupa uang saja cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sementara yang lain menginginkan penghargaan yang lebih bersifat intrinsik, seperti lebih banyak tanggung jawab atau lebih banyak ruang untuk bekerja"

Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercermin dari seberapa mampu perusahaan tersebut meningkatkan performa para karyawannya, yang dipengaruhi oleh motivasi dan keinginan mereka untuk bekerja secara optimal demi tercapainya target perusahaan secara maksimal, yang pada akhirnya dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja, pemberian *reward* dan kualitas manajemen yang baik bagi karyawan yang dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

Kajian Teori

Seperti yang dinyatakan Beckti (2018) “QWL adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memastikan bahwa karyawannya aman di tempat kerja, merasa puas di tempat kerja, memiliki sistem penghargaan yang baik, keuntungan yang layak, dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.” (Giri et al., 2022)

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja. Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta memiliki sasaran-sasaran untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan kerja bagi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Karena itu, menjadi salah satu hal yang patut mendapat perhatian organisasi. (Hakim & Ayanti, 2021)

Menurut Cascio dalam (Bekti, 2018) menyatakan bahwa “*QWL* terdiri dari *communication* (komunikasi), *conflict resolution* (penyelesaian masalah), *career development* (pengembangan karir), *employee participation* (keterlibatan karyawan), *pride* (rasa bangga terhadap institusi), *equitable compensation* (kompensasi yang seimbang), *safe environment* (rasa aman terhadap pekerjaan), *job security* (keselamatan kerja), *wellness* (kesejahteraan).”

Tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya disebut *Quality of Work Life*. Orang-orang dengan *Quality of Work Life* yang tinggi memiliki *Quality of Work Life* yang tinggi, sementara orang-orang dengan *Quality of Work Life* yang rendah memiliki *Quality of Work Life* yang rendah. *Quality of Work Life* dianggap sebagai alternatif pengendalian dalam manajemen karyawan dan dianggap sebagai metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang luar biasa, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Mawu (2018) dimana Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (Lubis et al., 2023)

1. Kompensasi yang tepat dan adil
Penghargaan atas energi karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk uang secara teratur setiap minggu atau bulan sebagai hasil produksi atau jasa yang dianggap setara. Selain itu, berkaitan dengan apakah gaji memenuhi standar sosial yang berkecukupan atau standar penerima yang subjektif.
2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat
Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan, bebas dari gangguan pandangan seperti pencahayaan di lingkungan kerja yang baik, dan bebas polusi.
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja
Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan tantangan atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan mereka, dan seberapa besar keterlibatan yang diberikan oleh pekerjaan tersebut. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga meliputi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja.
4. Interaksi sosial di tempat kerja
5. Sejauh mana lingkungan kerja dapat menerima kehadiran individu, dan sejauh mana lingkungan kerja bebas dari prasangka yang merugikan Apakah lingkungan tempat kerja yang bebas prasangka, egalitarianisme (penganut paham persamaan), mobilitas ke arah atas, kelompok utama yang mendukung, rasa kebersamaan antara grup, dan perasaan terbuka antar karyawan membantu karyawan mencapai identitas dan kepercayaan diri?
6. Hak-hak pegawai dalam kantor
Sejauh mana suatu organisasi dapat memenuhi hak-hak karyawannya dan memberikan kebebasan pribadi mereka (*privacy*) dapat didefinisikan dengan banyak cara, seperti budaya organisasi yang menghargai kebebasan pribadi, mentoleransi perbedaan dan memberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat, dan kesetaraan dalam pembagian hadiah.

Total Quality Management atau TQM berasal dari kata “total” yang berarti keseluruhan atau terpadu, “quality” berarti kualitas, dan “management” disamakan dengan manajemen bahasa Indonesia yang diartikan sebagai pengelolaan. Maka dari asal katanya *Total Quality Management* atau TQM diartikan kata perkata sebagai manajemen mutu terpadu atau manajemen kualitas terpadu

“Perlu diingat bahwa manajemen kualitas total adalah suatu pendekatan sistem yang mengintegrasikan semua fungsi dan proses dalam suatu perusahaan untuk mencapai penyempurnaan terus-menerus dalam kualitas barang dan jasa dengan tujuan untuk mencapai kepuasan klien atau konsumen.” (Hakim & Ayanti, 2021)

“Konsep manajemen ini menekankan kepuasan pelanggan, inovasi, dan peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten, membuka jalan menuju cara baru untuk berpikir. Namun, peningkatan dan pengembangan produktivitas yang berkelanjutan harus dilakukan sambil mempertahankan biaya produksi yang efektif.” (Pabendon et al., 2023)

Dr. M.N. Nasution, M.Sc., A.P.U., juga memberi tahu bahwa *Total Quality Management* (TQM) adalah suatu pendekatan untuk menjalankan usaha yang bertujuan untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya.

(Zaini Miftach, 2018) menemukan sepuluh komponen utama atau ciri-ciri total quality management (TQM). Ini adalah fokus pada pelanggan, fokus pada kualitas, pendekatan berbasis proses, komitmen jangka panjang, kerjasama tim, perbaikan berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesamaan tujuan, dan keterlibatan dan dukungan karyawan. Semua atribut Quality Management (TQM) dijelaskan sebagai berikut.

1. Fokus pada Pelanggan

Pelanggan eksternal dan internal adalah aset penting perusahaan dalam *Total Quality Management* (TQM). Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang akan mereka konsumsi, sedangkan pelanggan internal bertanggung jawab untuk menentukan kualitas dalam proses dan pembuatan produk atau jasa.

2. Obsesi terhadap Kualitas

Dalam bisnis yang menerapkan *Total Quality Management* (TQM), pelanggan internal dan eksternal menentukan kualitas. Dengan kualitas ini, perusahaan harus berusaha memenuhi atau melebihi apa yang ditetapkan pelanggan untuk memenuhi kualitas yang diinginkan pelanggan. Ini menunjukkan bahwa semua karyawan pada setiap tingkat berusaha melakukan setiap bagian pekerjaan mereka dengan tujuan meningkatkan kualitas.

3. Pendekatan Berbasis Proses

Dalam implementasi *Total Quality Management* (TQM), pendekatan berbasis proses sangat penting, terutama untuk mendesain pekerjaan selama proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, data diperlukan untuk menyusun patok duga (benchmark), mengawasi kinerja, dan melakukan perbaikan. Karena itu, pendekatan ilmiah sangat penting untuk perbaikan terus menerus karena perusahaan dapat dengan cepat memecahkan masalah.

4. Komitmen Jangka Panjang

Total Quality Management (TQM) membutuhkan budaya perusahaan yang berbeda karena merupakan paradigma baru dalam melaksanakan bisnis. Oleh karena itu, komitmen jangka panjang sangat penting untuk melakukan perubahan budaya agar *Total Quality Management* (TQM) dapat diterapkan dengan sukses. Tidak mungkin untuk memperbaiki budaya perusahaan secara teratur jika tidak dilakukan secara bertahap.

5. Kerja Sama Tim (Teamwork)

Dalam perusahaan yang menerapkan *Total Quality Management* (TQM), kerjasama tim, kemitraan, dan hubungan dibangun dan dijalin antara karyawan dan pemasok, pemerintah, dan masyarakat sekitarnya. Karena pendekatan *Total Quality Management* (TQM) percaya bahwa peran setiap pekerja sangat penting untuk kinerja perusahaan. Dengan hubungan baik antar anggota, kerja tim akan berjalan dengan baik dan tugas akan diselesaikan dengan cepat.

6. Perbaikan sistem secara berkesinambungan

Setiap produk dan jasa dibuat menggunakan proses-proses tertentu dalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang ada harus diperbaiki secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas produknya. Setidaknya tiga kali setahun, evaluasi sistem yang digunakan dilakukan. Jadi perusahaan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan sebelum

masalah muncul dan mengantisipasi masalah besar. Pada dasarnya *Total Quality Management (TQM)* mengharuskan perbaikan terus menerus yang mencakup orang, peralatan, pemasok, material, dan prosedur. Setiap aspek operasi dapat diperbaiki, itulah falsafahnya. Kesempurnaan adalah tujuan yang tidak pernah tercapai tetapi selalu dicari.

7. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan dan pendidikan sangat penting bagi perusahaan yang menerapkan *Total Quality Management (TQM)*. Semua orang diharapkan dan didorong untuk belajar lebih banyak lagi, karena belajar adalah proses yang tidak mengenal usia. Bisnis memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan profesional setiap karyawannya dengan belajar. Pemberian materi yang sesuai dengan kebutuhan anggota pada waktu yang tepat akan meningkatkan kinerja organisasi.

8. Kebebasan yang Terkendali

Pemberdayaan karyawan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah adalah aspek yang sangat penting dari *Total Quality Management (TQM)*. Ini karena aspek ini dapat meningkatkan "rasa memiliki" dan tanggung jawab pegawai atas keputusan yang dibuat. Selain itu, karena lebih banyak pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, elemen ini dapat membantu memberikan perspektif yang lebih luas. Meskipun demikian, keterlibatan dan pemberdayaan tersebut merupakan hasil dari pengendalian yang baik.

9. Kesatuan Tujuan

Perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan supaya *Total Quality Management (TQM)* dapat diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, sesuai dengan visi dan misi perusahaan, setiap upaya dapat diarahkan pada tujuan yang sama. Namun, kesatuan tujuan ini tidak berarti bahwa manajemen dan pegawai harus selalu setuju atau setuju tentang hal-hal seperti upah dan kondisi kerja.

10. Pemberdayaan Pegawai

Untuk menerapkan *Total Quality Management (TQM)*, pemberdayaan karyawan sangat penting. Pemberdayaan bukan hanya melibatkan karyawan tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan. Menyusun pekerjaan memungkinkan karyawan memutuskan bagaimana memperbaiki proses pekerjaan mereka dalam batas yang jelas.

Menurut Dicky Saputra (2017), "Reward berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk terus melakukan pekerjaan yang mereka berikan. Suatu sistem imbalan yang baik adalah yang memastikan bahwa karyawannya puas, yang memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mempekerjakan banyak orang yang memiliki berbagai sikap dan perilaku yang membantu perusahaan." (Syamsiar, 2023)

Menurut Dicky Saputra (2017) "Penghargaan terbagi menjadi dua kategori: penghargaan ekstrinsik (extrinsic reward) dan penghargaan intrinsik (intrinsic reward). Penghargaan ekstrinsik berasal dari sumber luar, seperti gaji, tunjangan, bonus, atau insentif, dan penghargaan finansial lainnya." (Syamsiar, 2023)

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator *reward* (penghargaan) digolongkan menjadi beberapa bagian adalah sebagai berikut:

1. Upah imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dibuat, atau jumlah pelayanan yang diberikan
2. Gaji: Pembayaran teratur yang diberikan oleh seorang manajer kepada karyawannya yang dinyatakan dalam kontrak kerja.
3. Insentif: Pembayaran tambahan yang diberikan kepada perusahaan lebih dari gaji utamanya untuk mendorong dan mendorong karyawan.
4. Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan diberikan berdasarkan senioritas atau catatan hadiah dan tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.
5. Manajer memiliki kekuatan untuk memberikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
6. Promosi menggunakan penghargaan promosi untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja, jika diukur dengan akurat, sering menjadi faktor penting dalam memberikan penghargaan promosi.
7. *Performance* juga disebut kinerja, adalah hasil dari apa yang telah dilakukan atau prestasi kerja. *Performance* mencakup bukan hanya hasil dari apa yang telah dilakukan tetapi juga bagaimana

proses pekerjaan dilakukan. Menurut Mangkunegara, “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut prestasi.” (Adinda et al., 2023)

8. *Performance*, menurut Prawirosentono (Najib, 2019), adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.”
9. Menurut Simamora (2020:235), “kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan, dan kinerja menunjukkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan mereka.”

Menurut Dharma dalam Zaputri dkk (2017) dalam kutipan (Susanti, 2022) bahwa kinerja pegawai itu dapat diukur dengan tiga (3) indikator, yaitu:

1) Kuantitas Kerja

Pengukuran kinerja melalui kuantitas kerja yaitu dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan target atau tidak mencapai target.

2) Kualitas Kerja

Pengukuran kinerja dengan kualitas yaitu dengan melihat hasil kerja sudah sesuai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu yaitu hasil kinerja pegawai sudah memenuhi target waktu yang diharapkan atau dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan Indikator menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa indikator terbagi menjadi 4, yaitu:

1) Target.

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.

2) Kualitas.

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian.

Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa didanakan.

4) Taat asas.

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara online dalam bentuk google form. Teknik analisis data yaitu dengan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis dengan uji F, uji T. Uji regresi linear berganda serta uji koefisien determinasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kurniawan, 2016). Populasi dalam penelitian yaitu karyawan perusahaan yang bekerja di PT Tekpak Indonesia sebanyak 250 orang. Yaitu dengan posisi jabatan di bidang akuntansi, perpajakan, audit, software akuntansi, statistik dan perbankan. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak yaitu dipilih secara random berdasar dari cluster kelompok (Kurniawan, 2016). Jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 90 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini meliputi 90 orang responden dengan karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut akan diuraikan mengenai karakteristik responden dalam pengisian kuisioner melalui g-form yang diberikan oleh peneliti

1. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel.2 Hasil Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

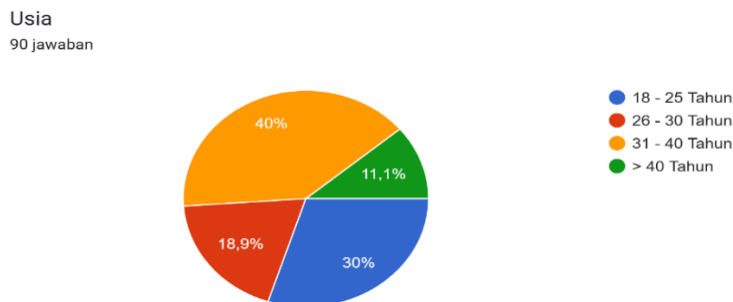
Jenis kelamin	Frekuensi (banyaknya orang)	Persentase
Laki-laki	57	63,3%
Perempuan	34	36,6%
jumlah	90	100%

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan data responden yang didapat, dapat disimpulkan dari tabel 2 tersebut menjelaskan data responden yaitu 90 responden dimana laki-laki berjumlah 57 responden dengan jumlah persentase sebanyak 63,3% dan perempuan berjumlah 33 responden dengan persentase sebanyak 36,6% dengan total keseluruhan 100%

2. Berdasarkan usia

Gambar 1. Hasil Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia Responden.

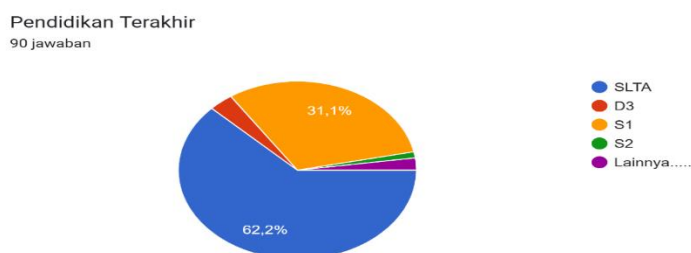


Sumber: Hasil Olah data 2024

Berdasarkan gambar 1 data responden terdiri dari berbagai usia dimana usia 18-25 tahun memiliki persentase sebanyak 30% dengan jumlah 27 orang, rentang usia 26-30 tahun memiliki persentase sebanyak 18,9% dengan jumlah 17 orang, rentang usia 31-40 tahun memiliki persentase sebanyak 40% dengan jumlah 36 orang dan rentang usia lebih dari 40 tahun memiliki persentase sebanyak 11,1% dengan jumlah 11 orang. Dari keseluruhan data responden tersebut jika dijumlahkan maka jumlah responden sebanyak 90 orang dan persentase 100%

3. Berdasarkan tingkat pendidikan

Gambar 2. Hasil Data Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan



sumber : Hasil olah data 2024

Berdasarkan gambar 2 jawaban dari data responden memiliki berbagai tingkat pendidikan yang berbeda-beda yakni pendidikan dengan tingkat SLTA memiliki persentase sebanyak 62,2% dengan

jumlah sebanyak 56 orang, tingkat pendidikan D3 memiliki persentase sebanyak 3,3% dengan jumlah sebanyak 3 orang, tingkat pendidikan S1 mempunyai persentase sebanyak 31,1% dengan jumlah sebanyak 28 orang, tingkat pendidikan S2 persentase sebanyak 1,1% dengan jumlah 1 orang dan tingkat pendidikan lainnya mempunyai persentase 2,2% dengan jumlah 2 orang. Dari keseluruhan jawaban responden terhadap tingkat pendidikan jika dijumlahkan maka tingkat persentase sebanyak 100% dan jumlah responden 90 orang.

Hasil pengujian instrumen uji kualitas data

a. Uji Validitas

Variabel *Quality of Work Life (X1)*

Tabel 3. Hasil Tabel Uji Validitas *Quality of Work Life (X1)*

NO	KETERANGAN	PEARSON CORRELATTION (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X1.1	0.681	0.2050	VALID
2	X1.2	0.682	0.2050	VALID
3	X1.3	0.697	0.2050	VALID
4	X1.4	0.479	0.2050	VALID
5	X1.5	0.638	0.2050	VALID

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil olahan data pada variabel *Quality of Work Life (X1)* menunjukkan seluruh *pearson correlattion* mempunyai nilai yang lebih besar dari R_{tabel} 0.2050, yang berarti seluruh pernyataan yang ada pada variabel X1 bersifat valid. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut bisa dijadikan sebagai alat ukur valid untuk analisis berikutnya.

Variabel *Total Quality Management (X2)*

Tabel 4. Hasil Tabel Uji Validitas *Total Quality Management (X2)*

NO	KETERANGAN	PEARSON CORRELATTION (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X2.1	0.496	0.2050	VALID
2	X2.2	0.532	0.2050	VALID
3	X2.3	0.536	0.2050	VALID
4	X2.4	0.616	0.2050	VALID
5	X2.5	0.651	0.2050	VALID
6	X2.6	0.422	0.2050	VALID
7	X2.7	0.625	0.2050	VALID
8	X2.8	0.559	0.2050	VALID
9	X2.9	0.606	0.2050	VALID
10	X2.10	0.603	0.2050	VALID

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil pengolahan data pada variabel *Total Quality Management (X2)* menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlattion* memiliki nilai yang lebih besar dari R_{tabel} 0.2050, yang berarti seluruh pernyataan yang ada dalam variabel X2 bersifat valid. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut bisa menjadi alat ukur valid untuk analisis berikutnya.

Variabel *Reward System (x3)*

Tabel 5. Hasil Tabel Uji Validitas *Reward System (X3)*

NO	KETERANGAN	PEARSON CORRELATTION (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X3.1	0.539	0.2050	VALID
2	X3.2	0.448	0.2050	VALID
3	X3.3	0.399	0.2050	VALID
4	X3.4	0.452	0.2050	VALID
5	X3.5	0.603	0.2050	VALID
6	X3.6	0.676	0.2050	VALID
7	X3.7	0.607	0.2050	VALID
8	X3.8	0.574	0.2050	VALID

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil pengolahan data pada variabel *Reward System* (X3) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlattion* memiliki nilai yang lebih besar dari R_{tabel} 0.2050, yang berarti seluruh pernyataan yang ada dalam variabel X3 bersifat valid. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid untuk analisis berikutnya. Variabel *Performance* karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Tabel Uji Validitas *Performance* Karyawan (X4)

NO	KETERANGAN	PEARSON CORRELATTION (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	Y.1	0.520	0.2050	VALID
2	Y.2	0.456	0.2050	VALID
3	Y.3	0.331	0.2050	VALID
4	Y.4	0.608	0.2050	VALID
5	Y.5	0.588	0.2050	VALID
6	Y.6	0.631	0.2050	VALID
7	Y.7	0.516	0.2050	VALID
8	Y.8	0.604	0.2050	VALID

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil pengolahan data pada variabel Total *Performance Karyawan* (Y) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlattion* memiliki nilai yang lebih besar dari R_{tabel} 0.2050, yang berarti seluruh pernyataan yang ada dalam variabel Y bersifat valid. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid untuk analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Keseluruhan Tabel Uji Reliabilitas

VARIABLE	CRONBACH ALPHA	R TABEL	KETERANGAN
QWL (X1)	0.609	0.60	VALID
TQM (X2)	0.761	0.60	VALID
REWARD (X3)	0.650	0.60	VALID
PERFORMANCES(Y)	0.629	0.60	VALID

Berdasarkan tabel 7 bahwa seluruh nilai pada *cronbach alpha* melebihi nilai *alpha*. Karena nilai *cronbach alpha* melebihi dari nilai *alpha*, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

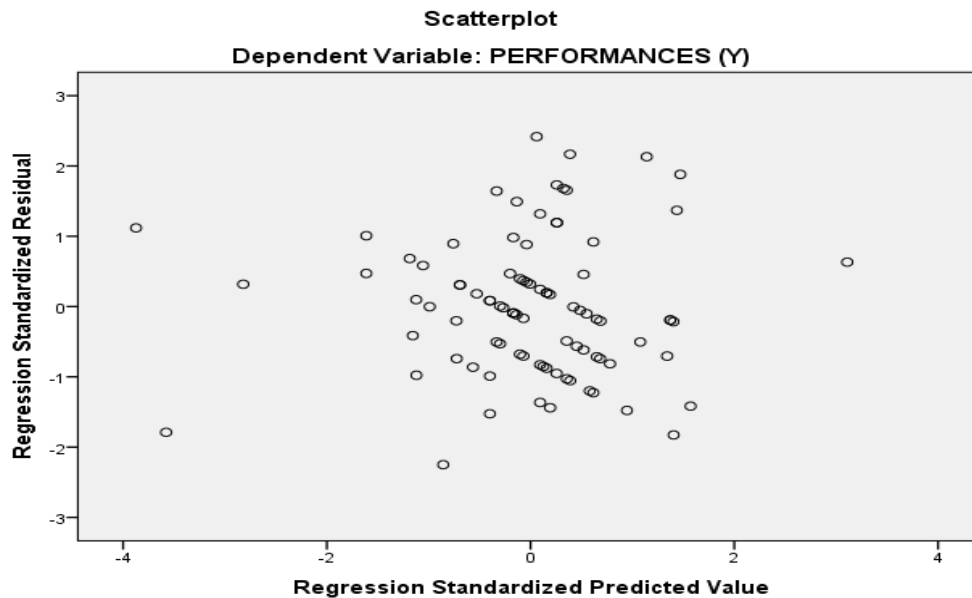
Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83151264
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.047
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil analisis tabel 8 dengan berdasarkan hasil keputusan, maka diperoleh nilai sig (2-tailed) 0.200 lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik diatas menunjukkan menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.662	3.053		4.148	.000		
QWL (X1)	-.048	.137	-.036	-.348	.729	.680	1.470
TQM (X2)	.232	.089	.313	2.603	.011	.504	1.985
REWARD (X3)	.373	.112	.381	3.325	.001	.552	1.812

a. Dependent Variable: *PERFORMANCES* (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 diperoleh nilai tolerance X1 (0.680) X2 (0.504) X3 (0.552) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (1.470) X2 (1.985) X3 (1.912) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

f. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.662	3.053		4.148	.000
QWL (X1)	-.048	.137	-.036	-.348	.729
TQM (X2)	.232	.089	.313	2.603	.011
REWARD (X3)	.373	.112	.381	3.325	.001

a. Dependent Variable: *PERFORMANCES* (Y)

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda pada table 10 maka diperoleh persamaan **$Y : 12.662 - 0.48X_1 + 0.232X_2 + 0.373X_3$**

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 12.662 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 12.662
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai negatif (-) sebesar -0.48, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

g. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.662	3.053		4.148	.000
QWL (X1)	-.048	.137	-.036	-.348	.729
TQM (X2)	.232	.089	.313	2.603	.011
REWARD (X3)	.373	.112	.381	3.325	.001

a. Dependent Variable: *PERFORMANCES* (Y)

1. Berdasarkan hasil analisis dari tabel 11 diperoleh nilai t hitung (-0.348) < t tabel (2.072) dan sig (0.729) > 0.05 , maka disimpulkan:

Quality of Work Life kurang berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H1 ditolak H0 diterima

2. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (2.603) > t tabel (2.072) dan sig (0.011) < 0.05, maka disimpulkan Total Quality Mnagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H2 diterima H0 ditolak

3. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (3.325) > t tabel (2.072) dan sig (0.001) < 0.05, maka disimpulkan *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H3 diterima H0 ditolak

h. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.244	3	59.748	17.211	.000 ^b
	Residual	298.545	86	3.471		
	Total	477.789	89			

a. Dependent Variable: *PERFORMANCES* (Y)

b. Predictors: (Constant), REWARD (X3), QWL (X1), TQM (X2)

Berdasarkan hasil analisis tabel 12 di dapatkan nilai f hitung (17.211) > f tabel (3.103) dan sig (0.000) < 0.05, maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y sehingga H4 diterima, dan H0 ditolak.

i. Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.375	.353	1.863

a. Predictors: (Constant), REWARD (X3), QWL (X1), TQM (X2)

Berdasarkan hasil analisis pada table 13 persentase keragaman variabel *Performance* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2 dan X3 adalah 37.5 & sedangkan 62,5 sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi.

Pembahasan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan terhadap beberapa pengujian dalam aplikasi spss telah mendapatkan hasil uji variabel independen *Quality of Work Life* (X1) *Total Quality Management* (X2) *Reward System* (X3) dan variabel dependennya *Performance* Karyawan (X3) memiliki hasil yang valid atau akurat, sehingga penelitian yang dilakukan dianggap sah dan sangat akurat.

Berikut rician-rincian hasil yang diperoleh dari uji yang dilakukan:

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini memuat beberapa uji diantaranya adalah uji normalitas, uji heterokedtistas, dan uji multikolinearitas. Berikut merupakan pembahasan yang diperoleh oleh peneliti:

- Pada uji normalitas dimana peneliti menggunakan pendekatan kolmogrof Smirnov dimana hasil yang diuji bernilai 0.200. Berdasarkan hasil maka nilai sig (2-tailed) 0.200 lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

- b) Pada uji heteroskedastisitas ini peneliti menggunakan grafik scatterplot dan tabel regresi sebagai acuan. Berdasarkan hasil analisis grafik menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada tabel regresi coefficients nilai X_1 (0.689) DAN X_2 (0.841) X_3 (0.622) > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan uji yang dilakukan pada uji heteroskedastisitas baik dan akurat karena Regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c) Pada uji Multikolinearitas dimana Menurut imam Ghozali tidak terjadi gejala Multikolinieritas, jika nilai tolerance > 0.100 dan nilai Vif < 10.00 . Dan pada tabel regresi multikolinearitas hasil analisis tabel diperoleh nilai tolerance X_1 (0.680) X_2 (0.504) X_3 (0.552) > 0.100 sedangkan nilai VIF X_1 (1.470) X_2 (1.985) X_3 (1.912) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini terdapat beberapa uji yaitu Uji F(Simultan), Uji T (Parsial) dan Uji Linear Berganda. Berikut rician dari pengujian hipotesis yang didapat oleh peneliti :

a) Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil analisis tabel annova di dapatkan nilai f hitung (17.211) $> f$ tabel (3.103) dan sig (0.000) < 0.05 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Quality of Work Life* (X_1), *Total Quality Management* (X_2) dan *Reward System* (X_3) secara simultan terhadap variabel Y sehingga H_4 diterima, dan H_0 ditolak.

b) Uji T (Parsial)

1. Berdasarkan analisis dari Variabel *Quality of Work Life* (X_1) diperoleh nilai t hitung (-0.348) $< t$ tabel (0.2072) dan sig (0.729) > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (X_1) kurang berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H_1 ditolak H_0 diterima

2. Berdasarkan analisis dari variabel Total Quality Mngement (X_2) diperoleh nilai t hitung (0.2.603) $> t$ tabel (0.2072) dan sig (0.011) < 0.05 , maka disimpulkan Total Quality Mngement (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H_2 diterima H_0 ditolak

3. Berdasarkan hasil analisis dari Variabel *Reward System* (X_3) diperoleh nilai t hitung (0.3.325) $> t$ tabel (0.2072) dan sig (0.001) < 0.05 , maka disimpulkan *Reward System* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H_3 diterima H_0 ditolak

c). Uji regresi Linear Berganda

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdapat persamaan linear berganda $Y = 12.662 - 0.48X_1 + 0.232X_2 + 0.373X_3$ Maka dapat disimpulkan hasil dari persamaan linear berganda sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai negatif (-) sebesar -0.48, maka dapat diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

2. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0.232 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Nilai koefisien regresi variabel X_3 bernilai positif (+) sebesar 0.373 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X_3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya

3. Uji Koefisien determinasi

Menurut Ghozali apabila hasil R mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan kuat. Dan pada hasil output uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R mendekati nilai 1 yaitu sebesar 0.612 maka

dapat disimpulkan nilai variabel independen (X) memiliki pengaruh sebesar 37.5 % sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti Pengaruh *Quality of Work Life*, Total Quality Management dan *Reward System* terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia sebagai berikut:

1 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Performance* Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil analisis dari Variabel *Quality of Work Life* (X1) diperoleh nilai t hitung $(-0.348) < t$ tabel (0.2072) dan sig $(0.729) > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (X1) kurang berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H1 ditolak H0 diterima.

2 Pengaruh *Total Quality Management* terhadap *Performance* Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dari variabel Total Quality Management (X2) diperoleh nilai t hitung $(0.2.603) > t$ tabel (0.2072) dan sig $(0.011) < 0.05$, maka disimpulkan *Total Quality Management* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H2 diterima H0 ditolak.

3 Pengaruh *Reward System* terhadap *Performance* Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dari Variabel *Reward System* (X3) diperoleh nilai t hitung $(0.3.325) > t$ tabel (0.2072) dan sig $(0.001) < 0.05$, maka dapat disimpulkan *Reward System* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan di PT Tekpak Indonesia, yang berarti H3 diterima H0 ditolak.

4 Pengaruh *Quality of Work Life*, *Total Quality Management* dan *Reward System* terhadap *Performance* Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini peneliti mendapatkan nilai hasil analisis tabel annova di dapatkan nilai f hitung $(17.211) > f$ tabel (3.103) dan sig $(0.000) < 0.05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Quality of Work Life* (X1), *Total Quality Management* (X2) dan *Reward System* (X3) secara simultan terhadap *Performance* Karyawan (Y) sehingga H4 diterima, dan H0 ditolak.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT Tekpak Indonesia yaitu dengan judul Pengaruh *Quality of Work Life*, *Total Quality Management* dan *Reward System* terhadap *Performance* Karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data responden sebanyak 90 orang karyawan yang bekerja di tempat penelitian. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis pada uji t dari Variabel *QWL* (X1) diperoleh nilai t hitung $(-0.348) < t$ tabel (2.072) yang kurang berpengaruh terhadap performance karyawan (Y), variabel *TQM* (X2) diperoleh nilai t hitung $(2.603) > t$ tabel (2.072) memiliki pengaruh positif terhadap performance karyawan (Y) dan variabel *Reward System* (X3), nilai t hitung $(3.325) > t$ tabel (0.2072) mendapatkan pengaruh positif terhadap performance karyawan (Y). Secara simultan bahwa variabel independen (X) memperoleh pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, *1*(3), 134–143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aiddha Yuniawati, R., & Rijal, S. (2023). Analysis of the Effect of Total Quality Management on Work Motivation and Employee Performance: A Literature Review Analisis Pengaruh Total Quality

- Management terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3192–3197.
- Arifin, N. (2020). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial di PT. Sukorejo Indah Textile (SUKORINTEX) Batang. 1–64.
- Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>
- Hakim, F., & Ayanti, M. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Victory Chingluh. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2, 183–189. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3379>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Pengaruh Quality of Work Life, Budaya Organisasi Dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1810–1828. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3830>
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- Pabendon, T., Serang, S., & Jambatan Bulan, S. (2023). The Effect of Implementation of Total Quality Management (TQM) on Production Efficiency in the Food Industry in Indonesia: A Literature Review Pengaruh Implementasi Total Quality Management (TQM) Terhadap Efisiensi Produksi pada Industri Makanan di Indone. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3234–3241.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Susanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor. 106.
- Syamsiar, M. (2023). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 11(1), 31.
- Zaini Miftach. (2018). Konsep Total Quality Management. 53–54.