

PENGARUH TINGKAT *QUALITY OF WORK LIFE*, *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. EVERBRIGHT (ABC) PADANG

Fajar Alfares¹, Selvi Yona Sari², Bayu Pratama Azka³

Universitas Upi YPTK Padang

E-mail: fajaralfares341@gmail.com¹, selviyonasari@upiyptk.ac.id²,
bayupratamaazka@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life*, *Knowledge Management* Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Everbright (ABC) Padang. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Everbright (ABC) Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Tingkat *Quality Of Work Life* terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge Management* terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi Tingkat *Quality Of Work Life* terhadap Prestasi Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi *Knowledge Management* terhadap Prestasi Kerja. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: Tingkat *Quality Of Work Life*, *Knowledge Management*, Penggunaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja.

Abstract – This study aims to analyze the influence of *Quality of Work Life*, *Knowledge Management*, and *Information Technology Usage* on *Job Performance*, with *Job Satisfaction* serving as a mediating variable, at PT. Everbright (ABC) Padang. The study employs a Structural Equation Modeling (SEM) approach using SmartPLS 3.0 software for analysis. The population and sample for this study consist of employees at PT. Everbright (ABC) Padang. The results indicate a significant influence of *Quality of Work Life* on *Job Satisfaction* and a significant influence of *Knowledge Management* on *Job Satisfaction*. However, the influence of *Information Technology Usage* on *Job Satisfaction* was found to be insignificant. Regarding *Job Performance*, the study found an insignificant influence from *Quality of Work Life* and *Information Technology Usage*, but a significant influence from *Knowledge Management*. *Job Satisfaction* was found to have a significant influence on *Job Performance*. Furthermore, *Job Satisfaction* was found to mediate the relationship between *Quality of Work Life* and *Job Performance*, as well as the relationship between *Knowledge Management* and *Job Performance*; however, it did not mediate the relationship between *Information Technology Usage* and *Job Performance*.

Keywords: *Quality Of Work Life*, *Knowledge Management*, *Information Technology Usage*, *Job Satisfaction*, And *Job Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, memerlukan karyawan yang mampu berperan aktif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan, jumlah, dan kualitas karyawan yang memadai akan mendukung tercapainya target organisasi serta meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja secara maksimal, tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan sulit tercapai. Oleh karena itu, profesionalisme dan kompetensi karyawan menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi (Nova, 2023).

(Nova, 2023) mendefinisikan prestasi kerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, prestasi kerja didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

PT. Everbright (ABC) Padang adalah cabang dan pusat distribusi resmi dari PT Everbright, perusahaan manufaktur dan distributor baterai kering (merek ABC) terkemuka di Indonesia. Bergerak dalam manufaktur dan distribusi produk dry cell (baterai). Cabang di Padang berfungsi sebagai pusat distribusi utama untuk menjangkau wilayah Sumatera Barat dan sekitarnya.

Berikut ini tabel standar predikat penilaian kerja karyawan:

Tabel 1 Standar Predikat Penilaian Kerja Karyawan Pada PT. Everbright (ABC) Padang

No	Grade	Hasil	Predikat
1	A	90-100	Sangat Baik
2	B	80-90	Baik
3	C	70-80	Cukup
4	D	60-70	Kurang
5	E	<60	Buruk

Sumber: PT. Everbright (ABC) Padang

Berdasarkan tabel 1 di atas menampilkan klasifikasi hasil evaluasi karyawan berdasarkan nilai mereka. Nilai 90-100 termasuk dalam predikat sangat baik, 80-89 termasuk dalam predikat baik, 70-79 termasuk dalam predikat cukup, 60-69 termasuk dalam predikat kurang, dan nilai di bawah 60 termasuk dalam predikat tidak baik. Tabel berikut ini memberikan gambaran mengenai evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Everbright (ABC) Padang selama tiga tahun terakhir. Informasi berikut ini berkaitan dengan evaluasi kinerja karyawan PT. Everbright (ABC) Padang dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2026:

Tabel 2 Presentase Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Everbright (ABC) Padang Tahun 2023-2026

No	Keterangan	Nilai Rata-rata					
		2023	Kategori	2024	Kategori	2026	Kategori
1	Kualitas Kerja	82	Baik	73	Cukup	69	Kurang

2	Kuantitas Kerja	80	Baik	78	Cukup	70	Cukup
3	Ketepatan Waktu	78	Cukup	70	Cukup	69	Kurang
4	Efektivitas	80	Baik	75	Cukup	71	Cukup
5	Kemandirian	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
Jumlah		405		376		349	
Rata-rata		81	Baik	75,2	Cukup	69,8	Kurang

Sumber : PT. Everbright (ABC) Padang

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Everbright (ABC) Padang mengalami penurunan, yang ditunjukkan oleh rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2023, nilainya adalah 81, yang menunjukkan kondisi yang baik. Pada tahun 2024, menurun menjadi 75,2, menunjukkan kondisi cukup. Namun, pada tahun 2026, nilai tersebut menurun lagi menjadi 69,8, yang menunjukkan kondisi yang lebih rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang masih belum optimal. Dimana hal ini terindikasi oleh tingkat quality of work life yang belum optimal, knowledge management yang masih rendah, ditambah lagi penggunaan teknologi informasi yang belum maksimal dan kepuasan kerja yang masih belum optimal. hal ini yang menyebabkan prestasi kerja yang masih belum maksimal.

Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat quality of work life, dimana menurut (Rohman, 2022) Quality Of Work Life adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan job enrichment. Pendekatan quality of work life ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosioetnik dalam manajemen. Oleh karena itu, quality of work life bukan hanya pendekatan tentang job enrichment tetapi juga merupakan bidang multi disiplin serta merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, serta hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT Everbright, dapat disimpulkan bahwa kondisi Quality of Work Life (QWL) masih menghadapi beberapa permasalahan. Karyawan mengungkapkan adanya ketidakpuasan terhadap beberapa aspek lingkungan kerja, seperti beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang belum optimal, serta kurangnya dukungan dalam pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, komunikasi antara manajemen dan karyawan dinilai masih perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Selain tingkat quality of work life, knowledge management juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dimana menurut (Saputra et al., 2023) manajemen pengetahuan adalah pengelolaan knowledge perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua knowledge yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT Everbright, dapat disimpulkan bahwa penerapan Knowledge Management di perusahaan masih menghadapi beberapa kendala. Proses pengelolaan, penyimpanan, dan penyebaran pengetahuan belum berjalan

secara optimal, sehingga informasi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sering kali tidak terdokumentasi dengan baik. Selain itu, mekanisme berbagi pengetahuan antar karyawan maupun antar divisi masih terbatas, yang menyebabkan terjadinya kesenjangan informasi dan ketergantungan pada individu tertentu. Kondisi ini berpotensi menghambat efisiensi kerja, proses pembelajaran organisasi, serta keberlangsungan pengetahuan ketika terjadi pergantian karyawan. Oleh karena itu, PT Everbright perlu meningkatkan sistem dan budaya Knowledge Management agar pengetahuan yang dimiliki organisasi dapat dikelola, dibagikan, dan dimanfaatkan secara lebih efektif untuk mendukung kinerja perusahaan.

Selain knowledge management, penggunaan teknologi informasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dimana penggunaan teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut (Nurul et al., 2022) penggunaan teknologi informasi adalah jenis sumber daya yang mendukung pembuatan, analisis, pembagian, pengarsipan dan atau penghapusan dari data dan informasi. Penggunaan teknologi informasi dalam perusahaan manufaktur sangat membantu jalannya proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan kegiatan produksi. Teknologi informasi mendukung berbagai aktivitas mulai dari pengelolaan bahan baku, proses produksi, pengendalian kualitas, hingga distribusi produk jadi kepada pelanggan. Dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, perusahaan manufaktur dapat meningkatkan kecepatan proses kerja, akurasi data, efisiensi penggunaan sumber daya, serta efektivitas dalam pengambilan keputusan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT Everbright, dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan masih belum optimal. Beberapa proses kerja masih dilakukan secara manual, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien dan berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pengolahan data maupun penyampaian informasi. Selain itu, pemanfaatan sistem informasi yang tersedia belum digunakan secara maksimal oleh seluruh karyawan, baik karena keterbatasan fitur, kurangnya pelatihan, maupun belum adanya integrasi yang baik antar sistem. Kondisi ini menghambat kelancaran arus informasi, pengambilan keputusan, serta produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, PT Everbright perlu meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi melalui pengembangan sistem yang lebih terintegrasi, penyediaan pelatihan yang memadai, dan optimalisasi penggunaan teknologi dalam setiap proses bisnis perusahaan.

Kemudian selain tingkat *quality of work life*, knowledge management dan penggunaan teknologi informasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. (Mujiatun et al., 2023) menjelaskan memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Karyawan yang puas juga cenderung lebih loyal, terlibat, dan berkontribusi positif pada budaya organisasi, serta meningkatkan kesejahteraan pribadi mereka. Kepuasan kerja juga membantu retensi karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, tingkat ketidakhadiran akan berkurang. Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan, sehingga mengurangi pergantian karyawan. Hubungan profesional akan semakin erat ketika karyawan puas dengan peran mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT Everbright, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya

beberapa keluhan terkait kondisi kerja, penghargaan terhadap kinerja, peluang pengembangan karier, serta komunikasi antara karyawan dan manajemen yang masih perlu ditingkatkan. Sebagian karyawan merasa bahwa harapan mereka terhadap lingkungan kerja dan dukungan perusahaan belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Kondisi tersebut berpotensi berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, PT Everbright perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juwita A zizah, 2022) dengan judul pengaruh tingkat *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Duwita, 2022) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maringan, 2022) dengan judul pengaruh tingkat *quality of work life*, sikap kerja, keterampilan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Karena metode analisis yang digunakan di penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear yang dianggap kurang komprehensif, sehingga Anda ingin menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tetra, 2022) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap prestasi kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan (Farida, 2022) dengan judul Pengaruh *Knowledge management* terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Karena metode analisis yang digunakan di penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear yang dianggap kurang komprehensif, sehingga Anda ingin menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Everbright (ABC) Padang dengan memberi judul: “Pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life*, *Knowledge management* Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Everbright (ABC) Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Everbright (ABC) Padang, yang beralamat di Jl. By Pass, Kurao Pagang, Kec. Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat 25176. Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Everbright (ABC) Padang 70 orang.

Menurut (Sugiyono, 2023), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah Karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Populasi adalah karyawan PT. Everbright (ABC) Padang sebanyak 70 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

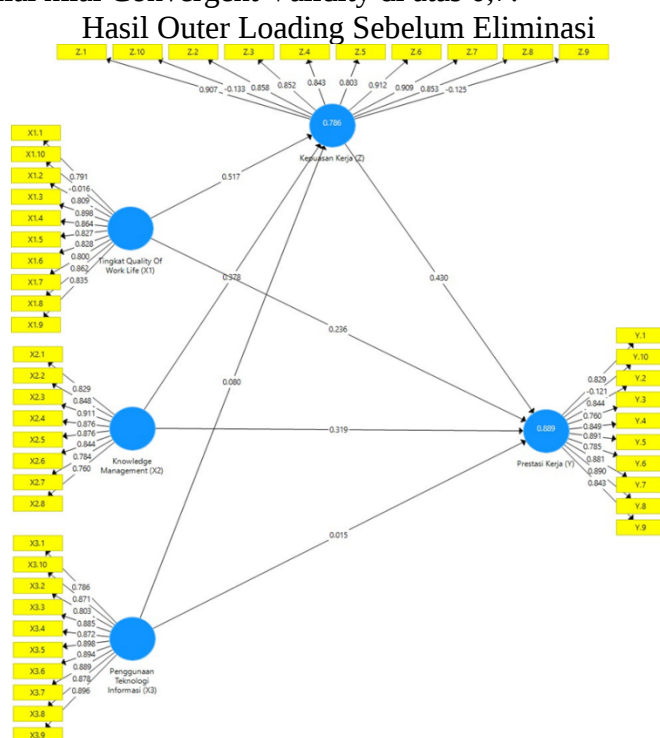
Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2023) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 70 orang.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

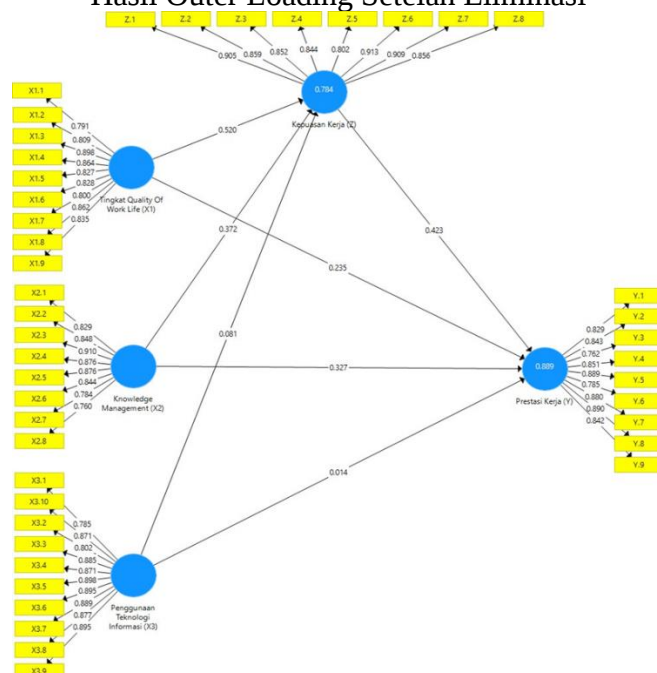
Analisis Outer Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.10, Y.10, Z.10).

Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 3

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Tingkat <i>Quality Of Work Life</i> (X1)	0,698
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0,710
Penggunaan Teknologi Informasi (X3)	0,753
Prestasi Kerja (Y)	0,710
Kepuasan Kerja (Z)	0,754

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4:

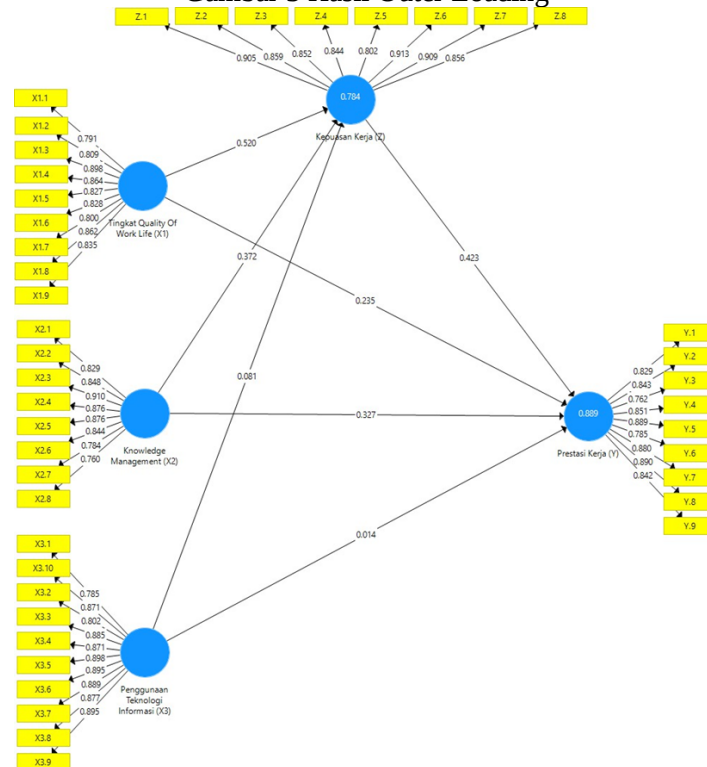
Tabel 4 Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Tingkat <i>Quality Of Work Life</i> (X1)	0,946	0,954	Reliabel
<i>Knowledge Management</i> (X2)	0,941	0,951	Reliabel
Penggunaan Teknologi Informasi (X3)	0,967	0,968	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,948	0,956	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,953	0,961	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

Gambar 3 Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Tingkat Quality Of Work Life, Knowledge Management, Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$
- Kepuasan Kerja = $0,520 X_1 + 0,372 X_2 + 0,081 X_3$

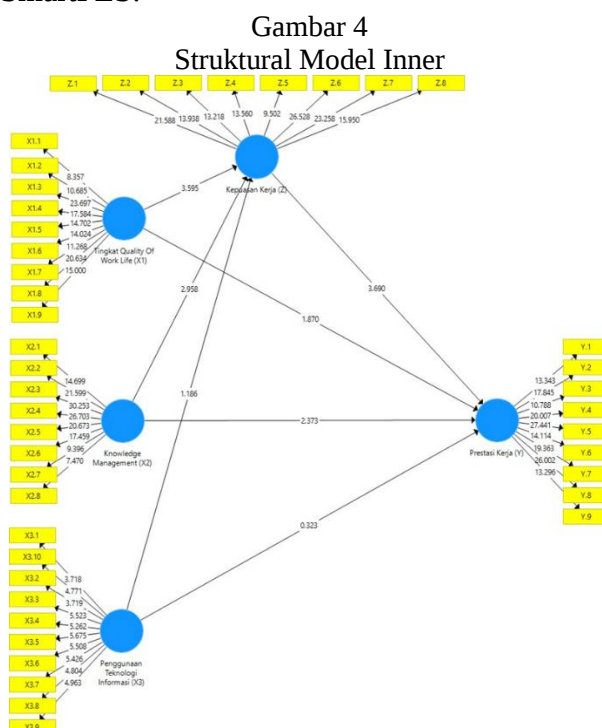
Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Tingkat Quality Of Work Life, Knowledge Management, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepuasan

Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada estimasi.

- $Prestasi\ Kerja = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z$
- $Prestasi\ Kerja = 0,235 X_1 + 0,327 X_2 + 0,014 X_3 + 0,423 Z$

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R2 hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 5 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,784	0,774
Prestasi Kerja (Y)	0,889	0,882

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Pada tabel 5 terlihat nilai R2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,784 atau sebesar 78,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Tingkat Quality Of Work Life dan Knowledge Management, Penggunaan Teknologi Informasi. Sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk konstruk Prestasi Kerja sebesar 0,889 atau sebesar 88,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Tingkat Quality Of Work Life, Knowledge Management, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Prestasi

Kerja. Sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 6 :

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Tingkat <i>Quality Of Work Life</i> (X1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,520	3,595	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Knowledge Management</i> (X2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,372	2,958	0,003	Hipotesis Diterima
Penggunaan Teknologi Informasi (X3) => Kepuasan Kerja (Z)	0,081	1,186	0,236	Hipotesis Ditolak
Tingkat <i>Quality Of Work Life</i> (X1) => Prestasi Kerja (Y)	0,235	1,870	0,062	Hipotesis Ditolak
<i>Knowledge Management</i> (X2) => Prestasi Kerja (Y)	0,327	2,373	0,018	Hipotesis Diterima
Penggunaan Teknologi Informasi (X3) => Prestasi Kerja (Y)	0,014	0,323	0,746	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Prestasi Kerja (Y)	0,423	3,690	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Tingkat *Quality Of Work Life*, *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Tingkat *Quality Of Work Life*, *Knowledge Management* melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 7

Result Path Analysis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Tingkat <i>Quality Of Work Life</i> (X1) => Kepuasan Kerja (Z) => Prestasi Kerja (Y)	0,220	2,283	0,023	Hipotesis Diterima
<i>Knowledge Management</i> (X2) => Kepuasan Kerja (Z) => Prestasi Kerja (Y)	0,157	2,444	0,015	Hipotesis Diterima

Kerja (Y)				
Penggunaan Teknologi Informasi (X3) => Kepuasan Kerja (Z) => Prestasi Kerja (Y)	0,034	1,203	0,229	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2026

Diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%)

Pembahasan:

Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,520 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tingkat Quality Of Work Life terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,595 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,595 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Juwita A zizah, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Tingkat Quality Of Work Life terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,372 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,958 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,958 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Duwita, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,081 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,236 besar dari alpha 5% yaitu $0,236 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,186 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,186 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan tidak Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Darmawan, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,235 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,062 besar dari alpha 5% yaitu $0,062 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,870 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,870 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Quality Of Work Life berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Oktavenia & Ardani, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,327 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,018 kecil dari alpha 5% yaitu $0,018 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,373 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,373 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Husda, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,014 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,746 besar dari alpha 5% yaitu $0,746 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,323 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,323 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,423 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,690 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,690 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Utari, W., 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,220 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,023 kecil dari alpha 5% yaitu $0,023 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,283 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ atau $2,283 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_8 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Quality Of Work Life berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang, Hipotesis H_8 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Ovidani & Hidajat, 2022), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,157 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,015 kecil dari alpha 5% yaitu $0,015 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,444 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ atau $2,444 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_9 diterima. Maka dapat disimpulkan Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H_9 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Ovidani & Hidajat, 2022), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,034 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,229 besar dari alpha 5% yaitu $0,229 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,203 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $1,203 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_{10} ditolak. Maka dapat disimpulkan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H_{10} dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Darmawan, 2022), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Quality Of Work Life terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
6. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
7. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
8. Kepuasan Kerja mampu memediasi Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja.
9. Kepuasan Kerja mampu memediasi Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja.
10. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 3(2), 331–338.
527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adolfina. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 1, 71–79.
- Agung. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.. Jurnal Humaniora, 4(1), 106–119.
- Agustina, dkk. (2022). Perilaku Organisasi. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Akbar dkk. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 47(2), 33–38.
- Alwi. (2022). Pengaruh Organisasi terhadap keefektifan organisasi.
- Ardi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja. 2(4),
- Ardiansyah. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life dan pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja. 4(1), 121–130.
- Ardianto, R. E. (2023). The Effect of Level of Quality Of Work Life and work discipline on Work performance. 7(2), 214–218.
- Arifudin, N. N. W. (2023). Knowledge management Dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Knowledge management. 1, 173–180.
- Arumi, M. S. dkk. (2023). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2023). Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt

- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Bakri, M. (2023). Effect of Knowledge management and Work Motivation on Work performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. 2(2), 181–198.
- Bandung: CV. Alfabeta.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, & Bopen, L. S. (2023). Pengaruh Knowledge management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1).
- Barkhowa dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Magisma*, 5(1), 24–37.
- Charli, Chintya Ones. 2022. “Pengaruh Human Relation , Knowledge management , Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.” 9(1): 53–62.
- Darmawan. (2022). Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Diponegoro Journal of Social and Politic T*, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson
- Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Duwita. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kepuasan Kerja. 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, kedua).
- Fahmi, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Farida. (2022). Pengaruh Knowledge management terhadap Prestasi Kerja.
- Ferdus, Z., & Kabir, T. (2018). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on work performance: Study on Private Banks in Bangladesh. In *World Journal of Social Sciences* (Vol. 8, Issue 2).
- Hamid, A. (2022). Pengaruh Knowledge management terhadap Kepuasan Kerja. 22(1).
- Indra Sari, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt Bess Finance Di Kabupaten Sleman. 1, 8.
- Jamaludin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jaya, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organisazional Citizenship Behavior (Prestasi Kerja) Karyawan.
- Juliana. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja. 350–361.
- Juwita A. zizah. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja. (2147-4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Kasus, S. (2022). *Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt . Abh Indonesia) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*.
- Kerjaonal Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.54526/jes.v4i1.15>
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Yang
- Khairawati, S. et al. (2023). Dampak Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>

- Kurniawan. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan Dp 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Lalujan. (2022). *Penggunaan Teknologi Informasi*. Bumi Aksara.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2022). Pengaruh Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2022). *KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA*. 3(1), 1–13.
- Majalah Ilmiah UNIKOM, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Maringann. (2022). pengaruh Tingkat Quality Of Work Life, Sikap Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. 9(1): 53–62.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2023). The Effect of Knowledge management and Work Motivation on Work performance with job satisfaction as Interviening Variabels. 10(3), 54–63.
- Masriah, I. (2023). The Effect of Motivation and Level of Quality Of Work Life on Work performance.
- Mujiatun, Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2023). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Nasution, N. (2022). Pengaruh Knowledge management, fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap Klinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 9.
- Ngalimun. 2023. “Pengaruh Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.” *Parameter* 4(2).
- Nova. (2023). Knowledge management Dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Knowledge management. 1, 173–180.
- Novita.S. 2022. “Pengaruh Knowledge management Terhadap.” 5415: 199–220. Nurul, Raya. & Julia. (2022). *Penggunaan Teknologi Informasi*. Bumi Aksara.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2023). The Effect of Level of Quality Of Work Life on Work performance Mediated on job satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee). 203–211.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2023). Tingkat Quality Of Work Life dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Pln (Persero) Rayon Denpasar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 6(1), 289–316.
- Prabasari, I., & Netra, I. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441.
- Pramularso. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/32966/21226>
- Relation, Pengaruh Human et al. 2022. “Pengaruh Human Relation , Disiplin Kerja Dan Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal 1.” 2(2): 207–18.
- Rohman, A. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life terhadap Prestasi Kerja pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

- Saputra, G. F. A., Nurwidiyanto, & Bopen, L. S. (2023). Pengaruh Knowledge management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1).
- Setiawan, Heru, Muhammad Iqbal Baihaqi, and Ismiralda Beben. 2023. "Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja." *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 12(1): 156–72.
- Setyowati S, Sigit Purnomo P, Agustina Rahayu B, Yulina Amry R. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Prestasi Kerja) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.2023;10(5):564
- Sifa. 2023. "Pengaruh Knowledge management Dan Knowledge management Terhadap Kepuasan Kerja." 2(3): 721–31.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2023. "Pengaruh Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.
- Sudarmo, T. I. dan, & Wibowo, U. D. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sutrisno. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwandana. 2022. "Pengaruh Knowledge management Dan Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung." : 93–99.
- Syarkani, S. (2022). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tetra. (2022). Pengaruh Knowledge management Terhadap Prestasi kerja Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. 16(3), 235–259
- Utari. (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja, Knowledge management terhadap Prestasi Kerja.
- Wardani. (2022). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2022). Pengaruh Knowledge management Terhadap Prestasi Kerja Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yusuf, Em, and Raja Bintan. 2023. "The Effect of Employee Engagement on Work performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Percieved Organization Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District." *Jurnal Visioner & Strategis* 10(2): 1–15.