

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pengusaha Muda Perkasa Kabupaten  
Batubara)**

**Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>**  
(Universitas Efarina)<sup>1,3,4,5</sup>  
(Stikes Mahardika)<sup>2</sup>

\*Korespondensi: [romaidakarokaro@gmail.com](mailto:romaidakarokaro@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of wage levels on job satisfaction and quality of life at work as an intervening variable (Case Study on Employees of PT. Entrepreneur Young Perkasa, Batubara Regency). The type of data used in this study is quantitative data, namely data needed to analyze problems in research in the form of numbers. The data is in the form of numbers. Primary data is a data source that directly provides data to data collectors. The first hypothesis is accepted, meaning that the wage level variable (X) has a positive and significant effect on the quality of life at work (Z). The second hypothesis is accepted, meaning that the wage level (X) has a significant effect on job satisfaction (Y). The third hypothesis is accepted, meaning that Quality of Life at Work (Z) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). For companies, that in order to achieve a high labor productivity, the employer must pay attention to every issue of remuneration which is the main factor for achieving high work productivity, because with high work productivity will always guarantee the development of the company itself.*

**Keywords:** Pay Rate, Job Satisfaction and Quality of Life at Work

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap kepuasan kerja dengan kualitas hidup dalam bekerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pengusaha Muda Perkasa Kabupaten Batubara). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperlukan untuk menganalisa masalah dalam penelitian yang berwujud angka. Data berupa angka. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Hipotesis pertama diterima, artinya variabel Tingkat Upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z). Hipotesis kedua diterima, artinya Tingkat Upah (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis ketiga diterima, artinya Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Bagi perusahaan, bahwa agar dapat tercapainya suatu produktivitas kerja pekerja yang tinggi, maka pengusaha wajib memperhatikan setiap masalah pemberian upah yang merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi akan senantiasa menjamin perkembangan perusahaan itu sendiri.

**Kata kunci:** Tingkat Upah, Kepuasan Kerja dan Kualitas Hidup Dalam Bekerja

# **PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Edwin Tony Sohdin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manusia merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas dan dorongannya serta peran nyata seperti yang dapat di saksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang di inginkan. SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Zainal dkk, 2015). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalahmasalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruhkegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi pekerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa, yang telah dilakukan yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya (Sumarsono, 2014). Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan, dinyatakan/dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang, peraturan-peraturan serta biaya atas dasar perjanjian kerja dan penerima kerja (Tulus, 2012). Upah atau gaji

# PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk resign (mengundurkan diri). Kesulitan untuk menjalin kerjasama karyawan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kantor yang tidak nyaman, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya juga sering di alami karyawan. Pada saat seperti itu, Keinginan untuk keluar dari lingkungan yang tidak menyenangkan pasti ada dan mencari pekerjaan baru. Karyawan memang harus diperlakukan layak dan adil dalam pemberian upah, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan loyal terhadap perusahaan. Apabila dalam sebuah perusahaan tingkat perpindahan karyawan tinggi, maka perusahaan tersebut akan merugi baik dalam segi waktu, tenaga, biaya, serta memperlambat aktifitas kerja. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan akan mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong dengan menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Sehingga para pegawai akan termotivasi dan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan, (Robbins, 2010). Kepuasan kerja itu dapat terjadi dan dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2012).

Jumlah pekerjaan atau proyek yang telah diselesaikan oleh PT. Pengusaha Muda Perkasa.

**Tabel 1.1**  
**Persentase/ Bagian Pengerjaan**

Bulan	Perusahaan	Persentase/bagian pengerjaan
Januari	Multimas	70%
Februari	Inalum	80%
Maret	Inalum	68%
April	Unilever	69%

Sumber : PT. Pengusaha Muda Perkasa

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan perusahaan dapat melakukannya

# PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

dengan banyak cara seperti meningkatkan semangat kerja dengan memberikan pelatihan, pendidikan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Arifin (2012) mengemukakan bahwa, Kualitas kehidupan kerja mampu menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa kepuasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap kinerja dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen dan loyalitas karyawan kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. PT. Pengusaha Muda Perkasa merupakan perusahaan yang bekerja dibidang pertambangan, beralamat di Jln.Lintas Medan-Kisaran, Km 101, Desa Sipare-pare Kec.Air putih, Kab.Batubara Indrapura, Sumatera Utara, Indonesia. Kerja Karyawan PT. Pengusaha Muda Perkasa memaparkan bahwa semangat kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan selain kompensasi finansial berupa upah atau gaji. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa upah dan semangat kerja pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

As'ad (2013) menjelaskan bahwa indikasi menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turn over*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Hal senada juga diungkapkan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*nya lebih tinggi. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat absensinya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”. Sejalan dengan pendapat dari AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dialami pula oleh PT. Pengusaha Muda Perkasa. Selama kurun waktu Januari-Desember 2019, terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan yang selama satu tahun terakhir mengalami fluktuasi, yakni pada bulan Januari tingkat absensi karyawan mencapai (15%), Februari (17%), Maret (19%), April (25%), Mei (26%), Juni (28%), Juli (24%), Agustus (26%), September (30%), oktober (32%), November (35%), dan Desember (25%). Dari data tersebut tingkat absensi karyawan PT. Pengusaha Muda Perkasa cukup berfluktuatif namun cenderung meningkat terutama pada bulan Oktober-November 2019, persentase absensi karyawan lebih dari 30%. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan November yang mencapai persentase 35%, sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah absensi karyawan perbulannya tidak boleh lebih dari 20%.

# **PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Edwin Tony Sohdin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>

---

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tingkat Upah**

Menurut Mulyadi (2013), Upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh), upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

### **Kualitas Hidup Dalam Bekerja**

Menurut Arifin (2012) mengemukakan bahwa, Kualitas kehidupan kerja mampu menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa kepuasannya terhadap perlakuan perusahaan terhadap kinerja dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

## **METODE**

### **Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperlukan untuk menganalisa masalah dalam penelitian yang berwujud angka. Data berupa angka. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan Lapangan PT. Pengusaha Muda Perkasa Kabupaten Batubarayaitu sebanyak 32 orang.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 32 orang yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner Data yang dikumpulkan dalam penelitian akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2015:231) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik Persamaan 1**

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.1 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.50670222	
Most Extreme Differences	Absolute	.138	
	Positive	.138	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.138	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.688 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.476
		Upper Bound	.899

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 32 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,688 Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>

**Tabel 4.2 Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1(Constant)	2.453	1.170		2.097	.045
Tingkat_Upah_X	-.076	.069	-.196	-1.092	.284

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Pengujian Regresi Linier Sederhana**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Tingkat Upah (X) terhadap variabel Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z).

**Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.016	1.991		3.523	.001		
	Tingkat_Upah_X	.564	.118	.657	4.776	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kualitas\_Hidup\_Dalam\_Bekerja\_Y1

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Z = a + b X + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :  $Z = 7,016 + 0,564 X + \epsilon$

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.4 Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.413	1.532	1.822

a. Predictors: (Constant), Tingkat\_Upah\_X

b. Dependent Variable: Kualitas\_Hidup\_Dalam\_Bekerja\_Y1

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,413 atau 41,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel Tingkat Upah (X) dapat menjelaskan

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

variabel Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Y1) sebesar 41,3%, sisanya sebesar 58,7% (100% - 41,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik Persamaan 2**

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.5 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.43523279	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.089	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	1.000 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.866
		Upper Bound	1.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 32 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari *output* dalam table dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 1000 Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
	Std. Error			

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

1	(Constant)	2.530	1.320		1.917	.065
	Tingkat_Upah_X	-.204	.087	-.526	-2.334	.127
	Kualitas_Hidup_Dalam_Bekerja_Z	.120	.102	.266	1.180	.248

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.476	2.294		2.387	.024		
	Tingkat_Upah_X	.418	.152	.420	2.754	.010	.568	1.760
	Kualitas_Hidup_Dalam_Bekerja_Z	.514	.177	.443	2.905	.007	.568	1.760

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Nilai *tolerance* dari Tingkat Upah (X) sebesar 0,568, Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) sebesar 0,568 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Tingkat Upah (X) sebesar 1,760 dan Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) sebesar 1,760 di mana semuanya lebih kecil dari 10.

**Pengujian Regresi Linier Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Tingkat Upah (X) dan Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.476	2.294		2.387	.024		
	Tingkat_Upah_X	.418	.152	.420	2.754	.010	.568	1.760
	Kualitas_Hidup_Dalam_Bekerja_Z	.514	.177	.443	2.905	.007	.568	1.760

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 5,476 + 0,418 X + -0,514 Z + \epsilon$

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>

**Tabel 4.9 Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.591	1.484	1.880

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_Hidup\_Dalam\_Bekerja\_Z, Tingkat\_Upah\_X

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini menunjukkan jika Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) dan Tingkat Upah (X) dapat menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 59,1% , sisanya sebesar 40,9% (100% - 59,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Uji t (Parsial)**

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10 Uji Parsial (t) Persamaan 1**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.016	1.991		3.523	.001		
	Tingkat_Upah_X	.564	.118	.657	4.776	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kualitas\_Hidup\_Dalam\_Bekerja\_Z

1. Uji Hipotesis pengaruh variabel Tingkat Upah (X) terhadap variabel Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (4,776) >  $t_{tabel}$  (1,697), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Tingkat Upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z).

**Tabel 4.11 Uji Parsial (t) Persamaan 2**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.476	2.294		2.387	.024		
	Tingkat_Upah_X	.418	.152	.420	2.754	.010	.568	1.760
	Kualitas_Hidup_Dalam_Bekerja_Z	.514	.177	.443	2.905	.007	.568	1.760

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

1. Uji Hipotesis pengaruh Tingkat Upah (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2,754) >  $t_{tabel}$  (1,697), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua

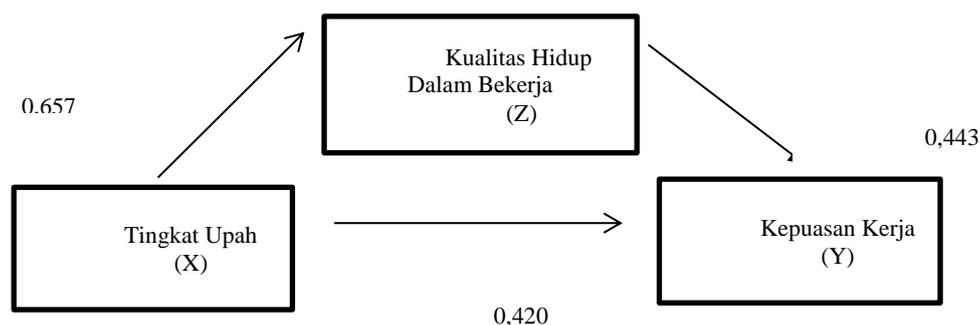
**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3, Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

- diterima, artinya Tingkat Upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- Uji Hipotesis pengaruh Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,697)$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Analisis Jalur**

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



**Gambar 4.1 Analisis Jalur**

Pada gambar 4.3 analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,420. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu  $0,657 \times 0,443 = 0,2910$  dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung melalui variabel X lebih besar dibanding pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Y. Hasil ini dapat dilihat dalam table berikut :

**Tabel 4.12 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,420	0,657	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Disiplin Kerja (Y1)	0,443	-	0,291	Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

**PENUTUP**

# PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>

---

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, artinya variabel Tingkat Upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z).
2. Hipotesis kedua diterima, artinya Tingkat Upah (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah faktor upah, sebab jumlah atau nominal yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sangat berpengaruh besar terhadap kelangsungan jalannya perusahaan. Yang di maksud dengan upah ialah imbalan dari perusahaan kepada pekerja atau buruh yang telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di berlakukan oleh perusahaan
2. Bagi perusahaan, bahwa agar dapat tercapainya suatu produktivitas kerja pekerja yang tinggi, maka pengusaha wajib memperhatikan setiap masalah pemberian upah yang merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi akan senantiasa menjamin perkembangan perusahaan itu sendiri.
3. Bagi pekerja, hendaknya menunaikan kewajibannya yakni melakukan pekerjaan sesuai dengan item kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak merugikan perusahaan itu sendiri, sehingga terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban (*check and balance*) antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM  
BEKERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**



Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>

- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019).. Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sintia, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>
- Mahfud *et all* (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah* Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM  
BEKERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**



Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3,  
Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

- COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>
- Mahfud *et all* (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i1.27>
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM  
BEKERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**



Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak1, Fardhoni2, Hendri Kurniawan3,  
Muhartri Sanjaya4, Shofian Syarifuddin5

- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>
- Sumarsono, S., 2014, “Teori dan Kebijakan Publik”, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta., CV.
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS’ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP DALAM  
BEKERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**



Edwin Tony Sohdin Martua Simanjuntak<sup>1</sup>, Fardhoni<sup>2</sup>, Hendri Kurniawan<sup>3</sup>,  
Muhartri Sanjaya<sup>4</sup>, Shofian Syarifuddin<sup>5</sup>

---