

Efek Peningkatan *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Joko¹, Tiarapuspa², HS Ikhwan³

¹Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, Jakarta

²Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti, Jakarta

³Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gunadarma, Jakarta

Article Info

Article history:

Received : 14 Juni 2022

Publish : 16 July 2022

Keywords:

*Quality of work life,
Work Motivation,
Job Performance*

Info Artikel

Article history:

Diterima : 14 Juni 2022

Publis : 16 July 2022

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of quality of work life, Work Motivation on Performance. The independent variables in this study are quality of work life, Work Motivation and the dependent variable is Performance. This research was conducted on employees of PPNPN Head Office of the Directorate General of Treasury with a population of 156 people. The measurement of the variables was carried out using a Likert scale. Data analysis was performed using descriptive statistical data analysis methods (average) and structural equation model analysis (SEM). The software used for descriptive data analysis was SPSS and for SEM analysis using AMOS.

The results of the study found that there was a positive effect of quality of work life on performance and there was a positive influence of work motivation on performance. The results of this study are the perception of quality of work life and the provision of motivation to improve employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *quality of work life*, Motivasi Kerja dan variabel dependennya Kinerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PPNPN Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan dengan populasi berjumlah 156 orang. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisa data statistik deskriptif (rata-rata) dan analisis structural equation model (SEM) Perangkat lunak yang digunakan untuk analisa data deskriptif adalah SPSS dan untuk analisis SEM menggunakan AMOS.

Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini yaitu persepsi *quality of work life* dan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Joko

Universitas Terbuka

Email: joko83@kemenkeu.go.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan dalam menghadapi sejumlah tantangan yang salah satunya adalah revolusi industri 4.0. Kementerian Keuangan terus melakukan upaya berkelanjutan dalam menata dan memperbaiki kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keahlian sumber daya manusia termasuk upaya revitalisasi manajemen kinerja pegawai dan juga pegawai PPNPN dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, keahlian serta kemampuan bekerja secara profesional. Dalam melaksanakan tugas operasional sehari-hari perkantoran dilingkup Kementerian Keuangan, kegiatan non administrasi dapat dibantu oleh pegawai pemerintah non pegawai negeri yang disebut dengan PPNPN. PPNPN adalah pegawai tidak tetap, pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lain yang dibayarkan penghasilannya atas beban APBN. PPNPN terdiri dari Satpam,

Pengemudi, Petugas Kebersihan, dan Pramubakti pada Satker yang membuat perjanjian kerja/kontrak dengan KPA/PPK untuk melaksanakan kegiatan operasional kantor.

Pengelolaan PPNPN Kantor Pusat Direktorat Jenderal Perbendaharaan saat ini dilaksanakan secara swakelola mandiri oleh Bagian Umum. Walaupun secara umum pelaksanaan pengelolaan PPNPN sudah berjalan dengan baik namun berdasarkan pengamatan peneliti, masih ditemui masalah yang terjadi. Permasalahan tersebut misalnya masih ditemui adanya keluhan kebersihan toilet tamu yang kurang bersih dan wangi, penataan dan perawatan taman yang belum maksimal dari segi kerapian, keindahan dan perawatan tanaman hidup. Untuk menggali permasalahan yang terjadi secara lebih mendalam, peneliti melakukan wawancara langsung dengan penanggungjawab mengenai fenomena yang berhubungan dengan temuan awal.

Tabel 1. Rangkuman hasil wawancara

No	Keluhan Pengguna Layanan
1	Masih ada keluhan kebersihan dan keharuman kamar mandi / toilet gedung
2	Kerapian tanaman dan rumput di taman belum terawat sehingga terkesan menjadi seperti tanaman dan rumput liar
3	Masih ada keluhan kebersihan dan keharuman lantai ruang kerja
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan seperti karyawan sering menghindar kalau dianggap kerjaan bukan wilayah kerjanya, sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan
5	karyawan lebih banyak bersenda gurau bersama rekan rekannya daripada cepat menyelesaikan pekerjaannya
6	Masih adanya karyawan meninggalkan tempat pada saat jam kerja tanpa ijin.
7	kurang memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga harus lebih banyak memberikan intruksi dalam pelaksanaan pekerjaan pokoknya atau hanya bertindak ketika ada perintah

Sumber: data diolah peneliti 2021

Untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan melakukan penelitian terhadap jurnal-jurnal ilmiah yang diterbitkan dalam rentang waktu tahun 2018 sampai dengan 2021. Beberapa variabel independen yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Adha et al., 2019; Arista & Kurnia, 2019; Chien et al., 2020; Hasmalawati, 2018; Panjaitan & Tiarapuspa, 2021; Siddiqi & Tangem, 2018), kepuasan kerja (Asmawiyah, 2021; Citrawati & Khuzaini, 2021; Herlissha & Riyanto, 2020), lingkungan kerja (Alameeri et al., 2021; Hafee et al., 2019; Simbolon et al., 2018), *quality of work life* (Al-Otaibi, 2020; Daniel, 2019; Fatmasari et al., 2018; Hermawati et al., 2019; Mohammadi & Karupiah, 2020; Perangin-angin et al., 2020; Thakur & Sharma, 2019), budaya organisasi ((Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Kamalakannan, 2021; Purwanto et al., 2020) dan *employee engagement* (Ahakwa et al., 2021; Leitão et al., 2019; Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Penelitian ini hanya mengambil variabel *quality of work life* dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja dikarenakan masih ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian. (Al-Otaibi, 2020) melakukan penelitian pada rumah sakit di Saudi Arabia dengan responden staf pada rumah sakit. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Daniel, 2019) melakukan penelitian terhadap organisasi sector public, manufaktur dan pendidikan di Nigeria. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Quality of work life* yang tinggi dapat memberikan hasil dalam kinerja organisasi yang lebih baik, efektivitas, inovasi, dll. akibatnya, untuk memberikan kontribusi kehidupan yang lebih baik bagi semua orang yang anggota organisasi layani dan dengan siapa mereka berurusan dan berinteraksi. (Perangin-angin et al., 2020) melakukan penelitian pada perusahaan swasta di Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hermawati et al., 2019) melakukan penelitian pada SDM UMKM di Kota Malang, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of*

work life tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa *quality of work life* yang dirasakan SDM UMKM Malang Kota masih belum mampu meningkatkan kinerja SDM mereka. (Asharini et al., 2018) juga melakukan penelitian pada perusahaan gula di Yogyakarta dengan responden berjumlah 100. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang motivasi yang dilakukan oleh (Arista & Kurnia, 2019) terhadap karyawan Taman Kyai Langgeng menyatakan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh (Chien et al., 2020) yang melakukan penelitian tentang motivasi di hotel bintang 4 di Mongolia menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Panjaitan & Tiarapuspa, 2021) pada sekolah tingkat SMP Negeri se-kota Sibolga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga. Berbeda dengan penelitian lain, (Hasmalawati, 2018) yang melakukan penelitian pada orang penderita TB-HIV menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) pada karyawan dinas sosial Kabupaten Jember menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian pada variabel *quality of work life* oleh (Al-Otaibi, 2020; Daniel, 2019; Perangin-angin et al., 2020) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Asharini et al., 2018; Hermawati et al., 2019) menyatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja. (Arista & Kurnia, 2019; Chien et al., 2020; Panjaitan & Tiarapuspa, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Adha et al., 2019; Hasmalawati, 2018) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali mengenai efek *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini membedakan dengan penelitian sebelumnya dari sisi kerangka hubungan antar variabel penelitian, objek responden yang disurvei yang merupakan karyawan kontrak dan lokasi penelitian pada instansi pemerintah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia serta menjadi referensi pimpinan agar lebih memperhatikan *quality of work life* dan motivasi kerja supaya karyawan termotivasi dan memberikan kinerja yang optimal dalam bekerja.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan *quality of work life* terhadap kinerja

(Cascio, 2016) menjelaskan mengenai cara pandang tentang *quality of work life*. Satu cara menyamakan *quality of work life* dengan serangkaian kondisi dan praktik organisasi yang objektif (mis. Promosi dari dalam kebijakan, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Cara lain menyamakan *quality of work life* dengan persepsi karyawan bahwa karyawan aman, relatif puas, memiliki kecocokan kehidupan kerja yang wajar dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. (Nawawi, 2016) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut *quality of work life* adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman karyawan di tempat kerja melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain

Menurut (Blau, 1964) teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya. (Fung et al., 2015) menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Organisasi memiliki tata aturan masing-masing yang diterapkannya sedangkan karyawan yang berada didalam organisasi tersebut harus menyesuaikan. Karyawan yang mengikuti tata aturan di tempat

kerjanya menunjukkan adanya hubungan sosial di dalam diri karyawan yang mampu menciptakan hubungan baik antar sesama karyawan baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

(Fung et al., 2015) mengatakan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik maka mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Ketika organisasi memberikan rasa aman, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan bersikap baik dan produktif sehingga akan meningkatkan kerjanya. Dalam penelitian (Perangin-angin et al., 2020) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan (Daniel, 2019) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Thakur & Sharma, 2019) menyimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :
H₁: Terdapat pengaruh quality of work life terhadap kinerja

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja

(Hasibuan, 2003) memberikan pengertian bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan semangat seseorang untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Sedangkan (Siagian, 2009) motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah kekuatan yang dapat memberikan dorongan, semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat merubah perilaku seseorang agar dapat digunakan sebagai tujuan untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor (Robbins, 2006) memberikan penjelasan bahwa pada dasarnya manusia memiliki dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Pada dasarnya kedua sisi itu ada dalam setiap individu, hanya ada salah satunya yang paling menonjol. Teori X menganggap atau memberikan pengandaian bahwa individu atau manusia dalam organisasi tidak menyukai pekerjaan, mereka malas. Mereka bekerja dengan “terpaksa” karena adanya tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dan tidak bisa diabaikan. Mereka bekerja dalam budaya atau adat atau kebiasaan yang sangat kaku, mengandalkan rutinitas semata. Agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan harapan, mereka harus diiming-imingi, dipaksa bahkan diancam dengan hukuman. Perlu adanya pengawasan agar pegawai bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas. Sedangkan teori Y memberikan pemahaman bahwa manusia sebagai bagian dari anggota organisasi bersedia memberikan yang terbaik untuk organisasi, bersedia atau sanggup mengorbankan dirinya, waktunya, tenaganya, keahliannya dan keterampilannya demi tujuan organisasi. Pemimpin perlu menyakinkan bahwa mereka yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan diberikan balas jasa yang setimpal dengan jasa-jasa yang diberikannya.

Mc Gregor dalam (Robbins, 2006) menyatakan ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan, lari dari tanggungjawab maka untuk harus dipaksa untuk menunjukkan kinerja, sedangkan ketika karyawan menyukai dan menikmati pekerjaannya maka mereka lebih termotivasi. Ketika termotivasi maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Arista & Kurnia, 2019; Chien et al., 2020; Panjaitan & Tiarapusa, 2021; Siddiqi & Tangem, 2018) menemukan hasil bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H₂: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2009) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan. Pengukuran variabel dilakukan dengan desain *cross sectional* yakni pengukuran variabel hanya dilakukan satu kali pada satu waktu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode uji hipotesis untuk menguji data yang diperoleh berdasarkan variabel penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung melalui angket tercetak kepada karyawan PPNPN. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PPNPN Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan yang berjumlah 156 karyawan. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen *quality of work life* dan motivasi kerja dan variabel dependen kinerja. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif memakai perangkat lunak SPSS untuk menganalisis masing-masing variabel penelitian. Uji hipotesis menggunakan analisis *structural equation modeling* (SEM) memakai perangkat lunak AMOS versi 26.

Variabel *quality of work life* di uji dengan menggunakan kuisioner yang diadopsi dari kuisioner (Anditasari et al., 2011) dikembangkan berdasarkan fakta empiris di lapangan. Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator dari (Frederick Herzberg, 2011) yang dikembangkan berdasarkan fakta empiris di lapangan. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan indikator dalam (Mangkunegara, 2009; Robbins, 2006) yang dikembangkan berdasarkan fakta empiris di lapangan. Ketiga variabel diukur menggunakan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai 5, yang menerangkan mengenai setuju atau tidaknya responden dengan pernyataan tertentu. Skor 1, responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tertentu; skor 2, responden tidak setuju dengan pernyataan tertentu; skor 3, responden netral dengan pernyataan tertentu; skor 4, responden setuju dengan pernyataan tertentu; dan skor 5, responden sangat setuju dengan pernyataan tertentu. *Factor loading* atau korelasi butir pernyataan dengan dengan jumlah sampel 156 adalah sebesar 0,45 berlandaskan Hair et al, (2010). Reliabilitas konsistensi internal pada instrumen penelitian ditandai menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil koefisien *Cronbach alpha* menunjukkan nilai sama atau lebih besar dari 0,60. Meskipun demikian, koefisien Cronbach alpha pada kisaran 0,6 sampai 0,70 masih dapat diterima (Sekaran, 2011).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.HASIL

Hasil pengujian dengan populasi sebanyak 156 maka *factor loading* yang harus terpenuhi adalah sebesar 0,55 untuk sebuah indikator dinyatakan valid. Variabel *quality of work life*, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel *quality of work life* terdiri dari 10 indikator memiliki nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,45 (*Hair's Factor Loadings* untuk 156 responden), motivasi terdiri dari 5 indikator pernyataan yang keseluruhan indikator telah memiliki nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,45 (*Hair's Factor Loadings* untuk 156 responden) dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator pernyataan telah memiliki nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,45 (*Hair's Factor Loadings* untuk 156 responden) maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator tersebut valid.

Kehandalan instrumen dianalisis dengan bantuan program SPSS. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach* adalah $\geq 0,60$ walaupun itu bukan standar absolut Sekaran, (2011). Instrumen memiliki keandalan yang dapat diterima jika koefisien reabilitas yang dihasilkan ≥ 0.60 . Hasil Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* yang diukur dengan menggunakan sepuluh item pernyataan memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* sebesar $0,841 \geq 0,60$, motivasi kerja memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* sebesar $0,834 \geq 0,60$, kinerja memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* sebesar $0,831 \geq 0,60$ yang artinya ketiga variabel tersebut adalah reliabel.

Sebelum melakukan uji hipotesis, uji yang harus dilakukan yang penting adalah uji kesesuaian model atau *goodness of fit test*. Pengujian *goodness of fit test* digunakan untuk mengukur kesesuaian dari model yang dipakai dalam penelitian Hair et. al (2010). Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan dengan berbagai pendekatan yang digunakan

menghasilkan kesimpulan bahwa model yang dihasilkan *goodness of fit* karena masih ada satu nilai dari *goodness of fit index* yang masuk ke dalam kriteria yaitu nilai AGFI yang masuk dalam kriteria dengan nilai sebesar 0,616 dimana kriterianya adalah nilai yang dihasilkan \leq GFI, maka dapat disimpulkan bahwa model dari penelitian yang sedang diteliti adalah baik atau Goodness of fit dan dapat melanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis *Output Full Sample* Dari SEM AMOS

Hipotesis	Coefficient (β)	Sobel Test	p-value	Kesimpulan
H1	0,189		0,005	Ho tidak didukung
H2	0,398		0,002	Ho tidak didukung

Sumber: hasil olah SEM

Berdasarkan pada tabel 4.1 diketahui bahwa nilai *coefficient* (β) dari hipotesa kesatu sebesar 0,189 hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan benar menyatakan positif. Selanjutnya, nilai *p-value* pada hipotesa tersebut yang dihasilkan adalah sebesar $0,005 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.1 diketahui bahwa nilai *coefficient* (β) dari hipotesa kedua sebesar 0,398 hal ini menunjukkan bahwa arah dari keterkaitan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan benar menyatakan positif. Selanjutnya, nilai *p-value* pada hipotesa tersebut yang dihasilkan adalah sebesar $0,002 \leq 0,05$ (tingkatan kesalahan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.2. Pembahasan

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja

Pada hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. *quality of work life* merupakan masalah utama yang harus mendapat perhatian khusus dari organisasi. Hal ini menunjukkan pemikiran bahwa *quality of work life* dianggap mampu meningkatkan peran dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi. *quality of work life* adalah upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan menghormati dan memperhatikan semua faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan.

Hasil ini mendukung teori pertukaran social oleh (Blau, 1964) dalam (Fung et al., 2015) yang menyatakan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik maka mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Ketika organisasi memberikan rasa aman, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan bersikap baik dan produktif sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Dari hasil data statistik didapatkan bahwa untuk item-item pernyataan variabel *quality of work life*, secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar **4,389**. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik maka mereka akan bersikap, berperilaku yang lebih produktif. Nilai *mean* tertinggi dari variabel *quality of work life* sebesar **4,442** yang berbunyi karyawan memiliki peluang memperoleh pengakuan atas pekerjaannya, maka apabila organisasi memberikan apresiasi terhadap pekerjaannya, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Nilai *standard deviation* pada variabel *quality of work life*, adalah **0,4985** hal ini menunjukkan dari nilai tersebut cenderung kecil, sehingga mampu mengidentifikasi bahwa data yang dikumpulkan cenderung memusat atau dapat dikatakan data yang dikumpulkan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Daniel, 2019; Kusuma & Rahyuda, 2021; Perangin-angin et al., 2020; Thakur & Sharma, 2019) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang dirasakan oleh individu atau karyawan tersebut dalam membentuk *quality of work life*

yang terlihat pada setiap karyawan dalam menjaga reputasi dan nama baik kantor tempat mereka bekerja. Selain itu, karyawan juga dituntut memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja dalam menjaga kualitas kerja agar kinerja dari setiap karyawan akan berdampak baik untuk organisasi kedepannya dan tujuan organisasi akan tercapai. Kesehatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan juga perlu diperhatikan oleh para pemimpin supaya setiap karyawan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti misalnya saja para karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan berupa BPJS, kemudian kondisi kantor yang nyaman dengan dilengkapi ventilasi di ruang kerja cukup baik, sehingga tidak mengganggu pernafasan saya selama bekerja, dan kondisi penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak mengganggu penglihatan dalam bekerja karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua didukung dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk item-item pernyataan variabel Motivasi, secara keseluruhan mempunyai nilai mean sebesar **4,4564**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam setiap pekerjaannya akan terlihat pada mereka yang lebih menyukai dan menikmati pekerjaannya, maka mereka lebih termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Ketika termotivasi dengan kemajuan pekerjaannya maka karyawan akan lebih menyukai organisasi tempat kerjanya. Nilai *mean* tertinggi dari variabel motivasi sebesar **4,532** yang menyatakan saya dinilai atas kemajuan pekerjaan yang diberikan kepada saya artinya karyawan menghendaki agar organisasi harus melakukan penilaian terhadap pekerjaan karyawan PPNPN secara objektif. Ketika ini dilakukan maka motivasi karyawan akan meningkat. Nilai *standard deviation* pada variabel motivasi kerja adalah **0,54758** hal ini menunjukkan dari nilai tersebut cenderung kecil, sehingga mampu mengidentifikasi bahwa data yang dikumpulkan cenderung memusat atau dapat dikatakan data yang dikumpulkan baik.

Hasil ini mendukung konsep teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor (Robbins, 2006) yang memberikan penjelasan bahwa pada dasarnya manusia memiliki dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Dalam hal menyikapi sisi negatif karyawan pemimpin perlu menyakinkan bahwa mereka yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan diberikan balas jasa yang sesuai dengan jasa-jasa yang diberikannya. Balas jasa yang diberikan tidak hanya berupa materi saja, melainkan dapat berupa penghargaan misalnya dengan menerapkan penghargaan sebagai karyawan teladan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan lain dalam mencapai tujuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hal ini juga dikarenakan motivasi akan meningkatkan kinerja sebagai wujud dari pemenuhan salah satu kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerjanya

Hasil ini juga menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh yang dirasakan oleh individu atau karyawan tersebut dalam membentuk kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Selain itu, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil karakteristik demografis responden dalam penelitian ini ternyata rata-rata kebanyakan individu atau karyawan PPNPN memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan dan setiap karyawan juga memiliki standar kualitas kerja yang telah ditetapkan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Jadi dalam hal ini motivasi kerja juga dapat dilihat dari tingkat kegigihan seorang karyawan dari seberapa kerasnya karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, dan diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arista & Kurnia, 2019; Chien et al., 2020; Panjaitan & Tiarapuspa, 2021; Susita et al., 2021) yang

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memperoleh kesimpulan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sehingga, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah pemimpin harus selalu meningkatkan *quality of work life* dan motivasi kerja. Pimpinan harus memperhatikan dan meningkatkan faktor yang mempengaruhi *quality of work life* seperti kondisi kerja, perasaan aman dan puas dalam bekerja karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Pimpinan juga harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan seperti pemberian pelatihan perawatan kebersihan gedung profesional, pelatihan penanganan bencana, kursus-kursus teknis, dan sebagainya.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh selain dari *quality of work life* dan motivasi kerja seperti kompensasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya agar meningkatkan hasil penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence Of Employee Engagement, Work Environment And Job Satisfaction On Organizational Commitment And Performance Of Employees: A Sampling Weights In Pls Path Modelling. *Seisense Journal Of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/Sjom.V4i3.641>
- Al-Otaibi, R. G. A.-H. (2020). The Impact Of Work-Life Quality On Staff Performance At Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 08(02), 107–130. <https://doi.org/10.4236/Jhrss.2020.82007>
- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect Of Work Environment Happiness On Employee Leadership. *Advances In Intelligent Systems And Computing*, 1261 Aisc(April), 668–680. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Anditasari, D., Analisis, H., Of, F. Q., & Life, W. (2011). *Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Dafa Teknoagro Mandiri , Ciampea Bogor) Oleh Dian Anditasari Departemen Manajemen.*
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruhmotivasi, Employee Engagementdan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang) Ditya. *Pengaruhmotivasi, Employee Engagementdan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang) Ditya*, 2(2662–9404), 11.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of Pt. Madubaru Pg-Ps Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146. <https://doi.org/10.22146/Ae.31491>

- Asmawiyah, A. (2021). *Peningkatan Kinerja Melalui Total Quality Management Dan Kepuasan Kerja Performance Improvement Through Total Quality Management And Job Satisfaction*. 3(2), 103–112.
- Blau, P. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. 1st Edn.
- Cascio. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. (10th Ed.).
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance : Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia Performance : Empirical Evidence From 4-Star Hotels. *Journal Of Human Resources In Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3, 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>
- Daniel, C. O. (2019). Analysis Of Quality Work Life On Employees Performance. *International Journal Of Business And Management Invention (Ijbm)*, 8(02), 60–65.
- Fatmasari, Musadieg, & Wulida. (2018). The Effect Of Quality Of Work-Life And Motivation On Employee Engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Rjoas*, *Doi* <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.12>, 30(February), 108–114. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-economic-value-added-and-market-value-added-on-corporate-value>
- Frederick Herzberg. (2011). *Work And The Nature Of Man*. The World Publishing, Company.
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Work-Family Enrichment: Its Mediating Role In The Relationships Between Workplace Support Factors And Teachers' Job Satisfaction. *American Journal Of Applied Sciences*, 12(4), 242–253. <https://doi.org/10.3844/Ajassp.2015.242.253>
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health. *Business, Management And Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/Bme.2019.10379>
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi Dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 10(1), 26–35.
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Job Satisfaction, Work Motivation, And Employee Engagement On Employees Performance Of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer. *Terbuka Journal Of Economics And Business*, 1(1), 49–61. <https://doi.org/10.33830/Tjeb.V1i1.763>
- Hermawati, A., Rahayu, S., & Suci, P. (2019). *Efek Implementasi Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Terintegrasi (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Malang))* Magister Management Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi In. 5(2), 28–33.
- Joseph F. Hair Jr, William C. Black, Barry J. Babin, R. E. A. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pdf (P. 758).
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Kamalakkanan, D. R. (2021). Organization Culture And Its Impact On Work Performance. *Turkish Journal Of Computer And Mathematics Education (Turcomat)*, 12(1s), 573–579. <https://doi.org/10.17762/Turcomat.V12i1s.1932>
- Kusuma, A., & Rahyuda, A. G. (2021). The Role Of Employee Engagement Mediates The Influence Of Quality Of Work Life On Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 132. <https://doi.org/10.32832/Jm-Uika.V12i2.4321>

- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality Of Work Life And Organizational Performance: Workers' Feelings Of Contributing, Or Not, To The Organization's Productivity. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/Ijerp16203803>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). Quality Of Work Life And Academic Staff Performance: A Comparative Study In Public And Private Universities In Malaysia. *Studies In Higher Education*, 45(6), 1093–1107. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1652808>
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada.
- Panjaitan, N., & Tiarapuspa, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/Jbmp.V10i1.109839>
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The Effect Of Quality Of Work Life And Work Engagement To Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Pt . Mopoly Raya Medan*. 7(February).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/Jikm.V9i01.473>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Manajemen*. Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic And Law*, 15(5), 153–162.
- Simbolon, P., Madhakomala, R., & Santoso, B. (2018). The Effect Of Work Environment , Bonuses And Organizational Trust On Employee Engagement In Pt . Taspen (Persero). *International Journal Of Scientific And Technology Research*, 7(5), 34–40.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif (F Dan R&D)*. Alfabeta.
- Susita, D., Sofwan, M., Sudiarditha, I. K. R., Wahyu, Agung, & Handaru, Busharmaidi, D. G. (2021). *Ainvestigating The Influence Of Motivation And Organizational Support On Employee Performance With Employee Engagement As A Mediator*. 18(4), 3116–3135.
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). Quality Of Work Life And Its Relationship With Work Performance - A Study Of Employees Of Himachal Pradesh Power Corporation Limited. *Journal Of Strategic Human Resource Management*, 8(3), 45–52. <http://ezproxy.umgc.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&an=143536311&site=eds-live&scope=site>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V10i2.30132>