

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA

Rena Oktaviana dan Muhammad Zakiy

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183.

Renaoktaviana80@gmail.com

Muhammad.zakiy@fai.umy.ac.id

Abstrak

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Obyek dalam penelitian ini yakni karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 41 karyawan pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *SmartPLS 3.0*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3) *Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4) Motivasi kerja memediasi penuh *quality of work life* dengan kinerja karyawan.*

Kata kunci: *Quality of work life, motivasi kerja, kinerja karyawan.*

Abstract

*This research was conducted with the aim to find out and analyze the influence of *quality of work of life* on employee performance through employee work motivation as an *intervening variable*. The object of this research was the employees of PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. This research was associative quantitative research. In this study, data were collected by distributing questionnaires to 41 employees at PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The method used for sampling was *saturated sampling*. The data analysis technique used was *SmartPLS 3.0*. The results of this study indicate that: 1) *Quality of work life* has a positive influence on work motivation, 2) Work motivation has a positive influence on employee performance, 3) *Quality of work life* has no significant influence on employee performance, and 4) Work motivation fully mediates the *quality of work life* with employee performance.*

Keywords: *Quality of work life, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Tantangan yang semakin meningkat dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk terus mencari dan mengembangkan cara baru dalam menjalankan bisnis. Tuntutan-tuntutan produktivitas, efektivitas dan efisiensi yang semakin tinggi memaksa perusahaan untuk mengoptimalkan setiap sumberdaya yang dimilikinya (Kustono dan Sitorus, 2016). Dari beberapa sumberdaya yang ada, sumberdaya manusia menjadi salah satu yang harus mendapatkan perhatian yang lebih besar. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia, maka merupakan harapan setiap perusahaan memiliki manusia manusia berkualitas yang akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun, kualitas tinggi (kemampuan) saja belum cukup untuk melahirkan kinerja yang baik, karena kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi karyawan. Dengan asumsi bahwa ketika kemampuan karyawan telah memadai, maka perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawannya (Pramono *et al.*, 2013).

Dalam bekerja di suatu organisasi, seorang karyawan tentu perlu mendapatkan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Banyak penelitian yang dilakukan sebelumnya dan hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Zameer *et al.*, 2014, Octaviannand *et al.*, 2017, Prabowo *et al.*, 2018). Sulistyowati (2016) mengemukakan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dapat mendorong karyawan untuk berkreasi dan dapat merencanakan hal baru yang dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sejalan dengan penelitian Shahzadi *et al.* (2014) yang membuktikan motivasi sebagai kekuatan yang bisa mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tujuan tertentu dan tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan tidak boleh dibiarkan. Masalah motivasi kerja karyawan dalam perusahaan menjadi perhatian serius dalam mengelola sumberdaya manusia. Menurut Sutrischastini (2015) rendahnya motivasi karyawan dalam perusahaan memiliki dampak buruk yang bisa mengakibatkan penyelesaian tugas menjadi tidak maksimal. Hal tersebut kemudian akan berpengaruh pada kinerja yang tidak optimal dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung menganggap pekerjaan hanyalah rutinitas yang harus dilakukan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak manajemen perlu mencermati keinginan dan kebutuhan karyawan dan berupaya

menciptakan kondisi kerja yang representatif yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja, berkinerja baik dan unggul (Arifin 1999 dalam Dewi 2006), yang dalam hal ini dapat dikatakan keseluruhannya tercakup dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Beberapa penelitian mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan pernah dilakukan dan menunjukkan pengaruh positif antara *quality of work life* dengan motivasi kerja (Sari *et al.*, 2019, Muljani *et al.*, 2012, Hasmalawati & Restya, 2017). Terdapatnya pengaruh antara *quality of work life* dengan motivasi kerja juga didukung oleh pernyataan Werther dan Davis (2002) yang menyatakan bahwa *quality of work life* mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan diharapkan dapat menurunkan angka *turnover* dan tingkat ketidakhadiran.

Penerapan *quality of work life* yang baik akan memberikan dampak baik terhadap perusahaan maupun terhadap individu karyawan. Wahyuningsih (2014) menjelaskan mengenai dampak bagi perusahaan dan individu karyawan. Bagi perusahaan, penerapan *quality of work life* dapat mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas yang bekerja dalam organisasi, dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, bekerja dengan aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi iklim kerja yang baik dan berimbas pada produktivitas dan efektivitas, para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan kreativitas. Bagi individu karyawan penerapan *quality of work life* yang baik memiliki dampak seperti terjaminnya kesejahteraan dan memiliki kondisi kerja yang baik sehingga dapat membawa dampak psikologis bagi karyawan. Apabila *quality of work life* telah terpenuhi dengan baik maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Kermansaravi *et al.*, 2015). Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nuryasin *et al.*, 2016).

Perhatian perusahaan mengenai pentingnya *quality of work life* memberikan kesadaran bahwa untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat perlu adanya upaya yang dilakukan perusahaan yang bisa mendorong karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dan motivasi kerjanya melalui *quality of work life* yang lebih baik. Hal tersebut berlaku juga pada sektor keuangan syariah yang sekarang ini dapat dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Telah banyaknya lembaga

keuangan syariah yang semakin dikenal masyarakat menandakan bahwa lembaga keuangan syariah sekarang ini cukup berkembang.

BPRS merupakan salah satu lembaga keuangan yang cukup berkembang. Didirikannya BPRS sebagai salah satu jenis bank merupakan salah satu keuntungan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat yang termasuk pada golongan menengah kebawah, yang dapat mengantarkan masyarakat agar terhindar dari bunga bank yang diterapkan bank konvensional. Salah satu BPRS yang dapat dikatakan cukup berkembang adalah BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta (BDW). Perkembangan BPRS BDW ini dapat dilihat berdasarkan posisi aset BPRS BDW yang hingga Januari 2018 mencapai 130M (laporan keuangan OJK 2019). Selain itu, diraihnya beberapa penghargaan sebagai BPRS dengan kinerja keuangan terbaik berturut-turut juga menandakan bahwa BPRS BDW sebagai salah satu BPRS yang memiliki perkembangan yang cukup baik. Keberhasilan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya kontribusi dari kinerja karyawan. Akan tetapi, perlu diketahui walaupun dapat dikatakan kinerja karyawan cukup baik dan berhasil, persaingan yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk tetap terus memonitor kinerja karyawan untuk mengantisipasi agar kinerja karyawan tidak menurun dengan terus memperhatikan motivasi kerja karyawannya yang salah satunya dapat dipicu dari *quality of work life*.

Dari latarbelakang tersebut diatas maka *quality of work life*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang menjadi bahan pokok penelitian adalah pada lembaga keuangan syariah khususnya BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta (BDW). Untuk melihat lebih lanjut mengenai pengaruh *quality of work life*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah (1) apakah *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja? (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Harapan dari hasil riset dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk memperhatikan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan salah satunya dipicu oleh *quality of work life*.

KAJIAN TEORI

Teori ekspektansi menjelaskan bahwa, seseorang akan termotivasi ketika mereka memiliki harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan kinerja akan menghasilkan penghargaan yang selanjutnya penghargaan akan dapat memenuhi tujuan pribadi. Mengacu pada teori tersebut maka, dapat dikatakan ketika individu mempersepsikan bahwa ketika usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil maka akan menghasilkan penghargaan seperti yang dibutuhkan dan diinginkan sesuai dengan harapan yang dalam hal ini tercakup dalam *quality of work life*, yang pada gilirannya akan mendorong atau memotivasi mereka untuk berusaha menghasilkan kinerja tertentu. Hal tersebut merujuk pada keyakinan individu berkenaan dengan kemungkinan bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti dengan hasil tertentu (Ivancevich *et al.*, 2007).

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya, Mangkunegara (2012) mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012) mengemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Selanjutnya, Ia juga memaparkan pemikiran Timple yang menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor internal yang dipengaruhi dari dalam diri karyawan sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungannya. Selanjutnya, Wexley dalam (Sinambela, 2012) menyatakan kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan yang dimana seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila Ia memperoleh manfaat dan adanya rangsangan dalam pekerjaan dengan adil dan masuk akal. Pratana dan Abadi (2018) dalam penelitiannya menjelaskan Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Motivasi Kerja

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, seorang karyawan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya untuk kepentingan perusahaan. Di tengah tuntutan perusahaan yang semakin tinggi, seorang karyawan justru dapat mengalami penurunan kinerja dikarenakan kurangnya atau tidak adanya motivasi dalam diri karyawan tersebut (Kusnoto & Sitorus, 2016). Malayu S.P dalam Danang (2012) mengemukakan motivasi sebagai suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Lebih lanjut, Mangkunegara (2012) mengemukakan motivasi terbentuk dari beberapa aspek diantaranya adalah sikap (*attitude*) karyawan dan juga situasi kerja diperusahaan (*situation*) yang dihadapi. Menurutnya, motivasi merupakan serangkaian kondisi atau energi yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental karyawan yang positif dan pro terhadap lingkungan dan situasi kerja tersebutlah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Herzberg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi seseorang. Dua factor tersebut dinamakan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan *maintenance factor* yang disebut *dissatisfier* atau *extrinsic motivation* (Ivancevich et al., 2007). *Maintenance factor* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Apabila sejumlah kebutuhan dipenuhi maka tidak akan meningkatkan motivasi, akan tetapi jika dipenuhi maka akan menimbulkan kenyamanan, seperti kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi dan hubungan dengan penyelia (Handoko, 2012). Menurut Herzberg ada faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional. Faktor penyebab kepuasan ini adalah menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan *Motivation factors* ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Motivasi ini bersumber dari isi pekerjaan yang dilakukan seperti ketika karyawan mampu memenuhi kebutuhan yang menyenangkan atau dapat mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan

penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Ivancevich et al., 2007).

Quality of Work Life

Cascio (2003) dalam membagi dua cara pandang mengenai pengertian *quality of work life*, Pertama *quality of work life* dipandang sebagai sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya memperkaya pekerjaan, kebijakan promosi manajemen yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Kedua *quality of work life* dipandang sebagai persepsi karyawan mengenai perasaan aman, puas, dan diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan pemenuhan kebutuhan karyawan ditempat mereka bekerja. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *quality of work life* menurut (Cascio, 2003) diantaranya, keterlibatan karyawan, pengembangan karir, rasa bangga terhadap institusi, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, fasilitas yang didapat, keselamatan lingkungan kerja, penyelesaian masalah dan komunikasi.

Menurut Saraji dan Dargahi (2006), sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan atau pekerjanya, sehingga banyak manajer perusahaan yang berusaha mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja karyawan. Husein (2001) dalam Hadiwijaya (2016) mengemukakan perusahaan yang kurang memperhatikan faktor *quality of work life* akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu, akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Oleh karena itu perhatian perusahaan yang berkaitan dengan pemenuhan *quality of work life* sangat diperlukan. Sama halnya dengan Lewis *et al.*, (2001) yang menyatakan *quality of work life* sebagai permasalahan utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangsih para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap motivasi kerja

Menurut Kermansaravi et al., (2015) salah satu faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan *quality of work life*. Walaupun sebenarnya motivasi muncul dari dalam diri seorang individu, tetapi perlu diketahui untuk menstimulasi dorongan internal tersebut perlu adanya rangsangan atau dorongan adanya unsur lain (Waruwu, 2017). Terdapatnya pengaruh antara *quality of work life* dengan motivasi kerja juga didukung oleh pernyataan Werther dan Davis (2002) yang menyatakan *quality of work life* dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astitian dan Surya (2016) juga menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang berarti karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa *quality of work life* yang mereka terima sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dan apa yang mereka inginkan. Berdasarkan alasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, seorang karyawan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya untuk kepentingan perusahaan. Di tengah tuntutan perusahaan yang semakin tinggi, seorang karyawan justru dapat mengalami penurunan kinerja dikarenakan kurangnya atau tidak adanya motivasi dalam diri karyawan tersebut (Kusnoto & Sitorus, 2016). Motivasi merupakan salah satu hal yang penting dan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang baik akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Nuryasin et al., (2016) karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Inaray, Nelwan, & Lengkong (2016) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja yang optimal

ketika karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Berdasarkan alasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Selain dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemenuhan *quality of work life* yang sesuai diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Mousavi *et al.*, (2011) yang menganggap *quality of work life* saat ini sebagai kekuatan utama untuk meningkatkan kinerja bagi sebagian organisasi. Selain itu, Lewis *et al.*, (2001) juga menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki peran serta dan sumbangsih karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa *quality of work life* yang mereka terima sesuai kebutuhan dan dapat mendukung mereka dalam memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, memberikan harapan yang baik, keamanan kerja, dan kesejahteraan yang menjanjikan maka mendukung karyawan untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif yang dapat memunculkan efektifitas dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Arifin (2012) menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan alasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 3: *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 diatas dapat diartikan bahwa *quality of work life* yang dipersepsikan karyawan terhadap *quality of work life* yang diberikan oleh perusahaan, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, peneliti juga memeriksa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan melihat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian dan Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan karyawan sebagai obyek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk mengolah data.

Pengukuran

Seluruh pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin dengan skor “1” mewakili sangat tidak setuju dan skor “5” mewakili sangat setuju.

Quality of work life. Peneliti menggunakan 21 item pernyataan yang dikhususkan untuk mengukur *quality of work life* yang meliputi pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja. Item-item pernyataan ini menggunakan instrumen Walton yang telah dimodifikasi oleh Zin (2004) dalam penelitian Giarto (2018). Contoh dari pernyataannya adalah “Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan”. Koefisien crumbath alpha dalam variabel ini adalah 0,974.

Kinerja karyawan. Peneliti menggunakan 5 item pernyataan yang dikhususkan untuk mengukur kinerja karyawan yang meliputi Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, sikap, kerja sama dan komunikasi. Item-item pernyataan ini menggunakan instrumen yang digunakan oleh Beker & Klimoski dalam penelitian yang dilakukan Putro (2017). Contoh dari pernyataannya adalah: “Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan”. Koefisien crumbath alpha dalam variabel ini adalah 0,943.

Motivasi kerja. Peneliti menggunakan 9 item pernyataan yang dikhususkan untuk mengukur motivasi kerja yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik seperti keinginan berprestasi, tantangan, dan tanggung jawab. Item-item pernyataan ini menggunakan instrumen dalam penelitian Jonika (2016). Contoh dari pernyataannya adalah “Saya

berusaha memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya”. Koefisien *crombath* alpha dalam variabel ini adalah 0,902.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Peneliti membagikan 50 kuesioner kepada karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta setelah mendapatkan izin penelitian dari pihak perbankan dan dilakukan secara langsung oleh peneliti. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara menitipkan kuesioner kepada salah satu pihak perbankan. Dari jumlah total kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 41 kuesioner atau sebesar 82% dari jumlah total kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 50 kuesioner dan keseluruhannya dapat diolah.

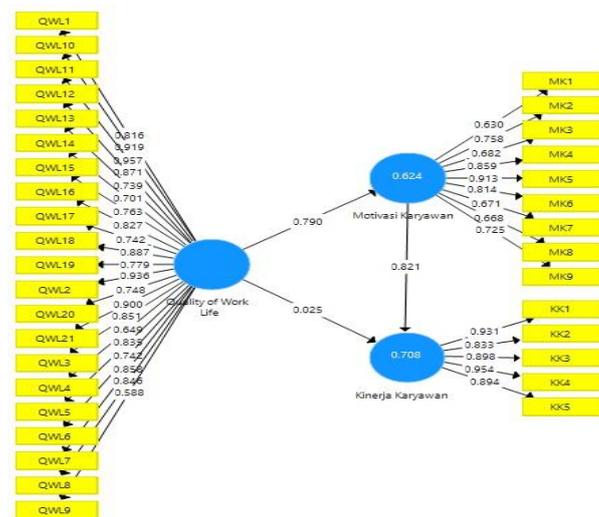
Dalam penelitian ini banyaknya responden dengan jenis kelamin Laki-laki adalah 19 responden (46,3%) dan sisanya 22 responden berjenis kelamin perempuan (53,7%). Mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah usia 26 – 31 tahun yaitu sebesar 41,5% dan untuk jumlah terkecil terletak pada kelompok usia diatas 37 tahun yaitu sebesar 9,8%. Posisi pekerjaan responden pada penelitian ini adalah Marketing/AO sebanyak 43,9%, Manajer sebanyak 4,9%, *Teller* sebanyak 9,8%, *Customer Service* sebanyak 7,3%, dan lainnya sebanyak 34,1%. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas lama bekerja responden yaitu pada kategori 3-6 tahun dengan presentase 34,1% dan lama bekerja paling sedikit yaitu 6-10 tahun dan diatas 10 tahun dengan presentase 14,6%. Rata-rata pendidikan responden pada penelitian ini didominasi oleh Diploma/S1 sebanyak 85,4% dan pendapatan perbulan didominasi oleh responden dengan pendapatan 1jt – 2jt sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan pendapatan 5jt – 10jt.

Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan menggunakan softwer SmartPLS 3.0. Uji validitas dalam PLS dilakukan dengan melihat *convergent validity* dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk

tersebut. Standar untuk *loading factor* dalam *convergent validity* adalah 0,5. Jika nilai *loading factor* <0,5 maka indikator tersebut harus dibuang. *Discriminant Validity* berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif dan untuk nilai AVE dari *discriminant validity* adalah minimal 0,5 dan untuk hasil yang lebih baik yaitu lebih dari 0,5.

Convergent validity dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Gambar 2 menunjukkan terdapat 3 variabel dengan jumlah indikator 35, yaitu 21 indikator *quality of work life*, 9 indikator untuk motivasi kerja karyawan dan 5 indikator untuk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran seluruh indikator memiliki faktor loading lebih dari 0,5, AVE > 0,5 yakni 0,661 untuk konstruk *quality of work life*, 0,566 untuk konstruk motivasi kerja, dan untuk konstruk kinerja karyawan. Pengukuran *discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau dengan membandingkan akar AVE. Dalam pengujian ini, nilai akar kuadrat AVE yaitu masing masing 0,813 untuk konstruk *quality of work life*, 0,752 untuk konstruk motivasi kerja, dan 0,903 untuk kinerja karyawan. Nilai nilai tersebut juga lebih besar dari masing-masing korelasi antar konstruk.



Gambar 2 Tampilan Output Model Pengukuran

Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai signifikansi (*p-value*). Adapun nilai koefisien jalur untuk setiap hipotesis dirangkum pada gambar 3 dan tabel 1.

Hipotesis 1 menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,790 dan *T-value* 10,768 dengan tingkat signifikansi sebesar <0,001. Hasil pengujian ini memberi dukungan untuk hipotesis pertama dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astitian dan Surya (2016) dan Imanni dan Witjaksono (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap motivasi kerja karyawan, dimana ketika *quality of work life* yang diterima karyawan semakin baik maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,821, dan *T-value* 6,565 dengan tingkat signifikansi sebesar <0,001. Hasil pengujian ini memberi dukungan untuk hipotesis kedua dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik (2016) dan Innaray et al., (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana ketika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

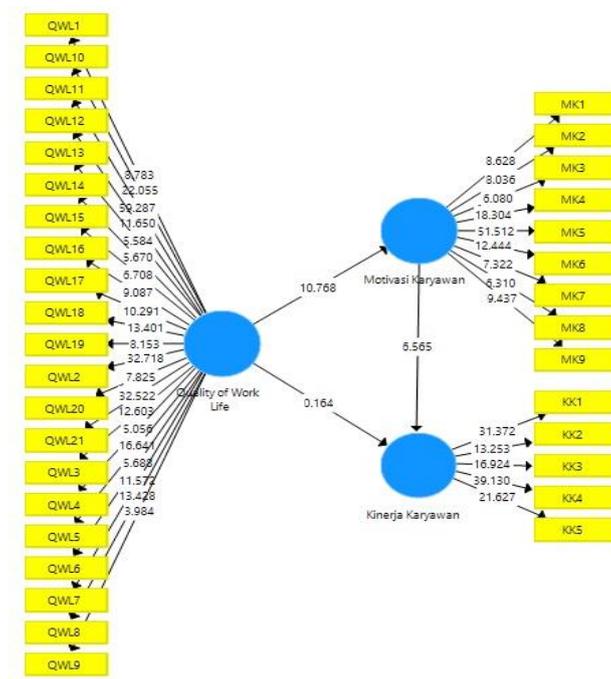
Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	B	T	P
<i>Quality of Work Life</i> -> motivasi kerja	0,790	10,768	0,000***
Motivasi kerja -> kinerja karyawan	0,821	6,565	0,000***
<i>Quality of Work Life</i> -> kinerja karyawan	0,025	0,164	0,870

* $P \leq 0,10$ ** $P \leq 0,05$ *** $P \leq 0,001$

Hipotesis 3 menyatakan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa *quality of work life*

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,025, dan T-value 0,164 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,870 yaitu $>0,05$ yang artinya menunjukkan tidak signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin (2012) yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tiga yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung.



Gambar 3 Output Outer Model

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel serta untuk mengetahui peran variabel mediasi, yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif terhadap suatu perusahaan, salah satunya yaitu tingginya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mampu memperhatikan motivasi kerja setiap karyawannya, karena apabila setiap karyawan dalam perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai, karena kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan dukungan untuk hipotesis pertama yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan. Terciptanya hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja dapat diintegrasikan berdasarkan pernyataan Werther dan Davis (2002) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan diharapkan dapat menurunkan angka *turnover* dan tingkat ketidakhadiran. Kemansaravi et al., (2015) juga menyatakan hal yang sama bahwa *Quality of Work Life* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Wahyuningsih (2014) *Quality of work life* memiliki peran penting bagi organisasi diantaranya yaitu, untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas yang bekerja dalam organisasi tersebut, meningkatkan loyalitas karyawan untuk mengabdikan terhadap perusahaan, bekerja dengan *enjoy* dan *safe* sehingga mempengaruhi iklim kerja yang baik yang akan berimbas bagi efektifitas dan produktivitas, para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas. Suatu organisasi atau institusi yang berhasil menerapkan *quality of work life* dapat dilihat dari beberapa kondisi yang salah satunya yaitu motivasi karyawan yang tinggi. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan *quality of work life* yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astitian dan Surya (2016) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Imanni dan Witjaksono (2014) juga menyatakan hal yang sama bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan menggunakan indikator-indikator intrinsik. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang merasa *quality of work life* yang mereka terima baik dan sudah sesuai kebutuhan mereka ditempat mereka bekerja maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan dukungan untuk hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Dorongan tersebut akan memberikan semangat pada seseorang yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja mereka (Nuryasin, Musadieg, & Ruhana, 2016). Terciptanya hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan juga dapat diintegrasikan melalui teori

ekspektansi Victor Vroom (1964) dalam (Ivancevich *et al.*, 2007). Dimana ketika individu mempersepsikan bahwa ketika usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil maka akan menghasilkan penghargaan yang dimana penghargaan akan memenuhi tujuan pribadi, dan pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha tertentu yang juga akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Zameer *et al.*, 2014, Octaviannand *et al.*, 2017, Prabowo *et al.*, 2018).

Hasil pengujian model struktural menunjukkan tidak didukungnya hipotesis ketiga yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ristanti dan Dihan (2016) yang menyatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini terjadi full mediasi, yaitu motivasi kerja memediasi pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Dimana untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *quality of work life* harus melewati motivasi kerja terlebih dahulu yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tidak terdapatnya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Asharini *et al.*, (2018) bahwa kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja karena *quality of work life*. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kemungkinan bahwa ada faktor lain (eksogen) yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurrohman (2017) juga menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan menurut Nurrohman (2017) dikarenakan dimensi-dimensi *quality of work life* merupakan faktor eksternal. Berdasarkan teori Herzberg dikatakan bahwa faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan adanya faktor internal (motivasi) atau pemuas. Dengan kata lain, Ketika karyawan mempersepsikan bahwa *quality of work life* yang mereka terima sudah sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dan mereka inginkan tetapi tidak ada motivasi dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi tertentu, memiliki tanggung jawab dalam setiap pekerjaannya, serta memiliki keinginan untuk tertantang dalam pekerjaannya, karyawan bisa tidak memperlihatkan kinerja yang baik.

KESIMPULAH

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta didapatkan bahwa, (1) *Quality of work life* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dapat dikatakan karyawan yang merasa *quality of work life* yang mereka terima baik dan telah sesuai dengan apa yang mereka butuhkan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dapat dikatakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Dorongan tersebut akan memberikan semangat pada seseorang yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja mereka. (3) *Quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Tidak terdapatnya pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan dikarenakan terjadi mediasi sempurna, dimana *Quality of work life* harus melalui motivasi kerja karyawan terlebih dahulu sebelum akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan konteks penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa ketika PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta telah memberikan dan memenuhi *quality of work life* yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik baiknya dengan mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Vol.8 No.1 Hal 11-21.
- Asharini, N. A., Hardyastut, S., & Irham. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of Pt. Madubaru Pg-Ps Madukismo. *Agro Ekonomi*, Vol.29 No.1 Hal 146-159.
- Astitian, N. L., & Surya, I. B. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.2 Hal 156-167.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources*. colorado: MC Graw Hill.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dewi, A. T. (2006). Analisis Pengaruh Quality of Work Life terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan (Studi Kasus Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero)). *Skripsi Manajemen Institut Pertanian*.

- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.14 No.4 Hal 438-448.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol.6 No.2 Hal 63-67.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vo. 2 No.3 Hal 1080-1094.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16 No.2.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jonika, E. D. (2016). Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Karyawan Hotel Jentra Drogen Yogyakarta. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015). The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, Vol.7 No.2 Hal 228-234.
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol.13 No.2 Hal 198-224.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol14 Hal 9-15.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mousavi, S., Monfared, S., & Heidary, A. (2011). Investigating the Relationship Between Life Quality and Productivity in Physical Education Office Employees in Zanjan Province. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, Hal 3665–3668.
- Muljani, B. D., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Vol.6 No.2 Hal 135-148.
- Nurrohman, F. (2017). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung*.

- Nuryasin, I., Musadieq, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.41 No.1 Hal 16-24.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, Vol.8 No.8 Hal 72-79.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied*, Vo.16 No.1 Hal 171-178.
- Pramono, N. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Pada Cv. Tigi Cyber Computer Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6 No.2 Hal 1-10.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, Vol.1 No.2 Hal 84-92.
- Putro, N. Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap . *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.5 No.1 Hal 53-64.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian J Publ Health*, Vol.35 No.4 Hal 8-14.
- Sari, N. P., Bendesa, I. K., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employee's Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, Vol7 No.1 Hal 74-83.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol.6 No.23 Hal 159-166.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyowati, Y. D. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sragen. *Journal of Human Resources Management and Organizational Behavior*, Vol.1 No.1 Hal 7-12.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol.23 No.2 Hal 121-137.
- Taufik, A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. *JBTI*, Vol.7 No.2 Hal. 158-178.
- Wahyuningsih, N. (2014). Peranan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Al Amwal*, Vol.6 No.2 Hal. 279-292.
- Waruwu, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 16 No. 2 Hal 133-212.

- Werther, W. B., & Davis, K. (2002). *Human Resources and Personnel Management* .
New York : Mc Graw-Hill.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol.4 No.1 Hal 293-298.