

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian seperti *quality of work life*, kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Total item pernyataan yang ada dalam kuesioner yaitu sebanyak 35 item pernyataan, yang terdiri dari 21 item pernyataan mengenai *quality of work life*, 5 item pernyataan mengenai kinerja karyawan dan 9 item pernyataan mengenai motivasi kerja karyawan.

Kuesioner yang disebarkan sebanyak 50 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan 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. Pengisian kuesioner dilakukan selama 14 hari, mulai dari tanggal 7 oktober 2019 s/d 21 oktober 2019.

Peneliti merangkum hasil penyebaran kuesioner dalam tabel yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 50 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total kuesioner yang kembali adalah sebanyak 41 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 9 kuesioner. Total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 41 kuesioner.

Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang tidak kembali	9
Kuesioner yang kembali	41
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	41

Sumber : data primer diolah 2019

B. Karakteristik Responden BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan perbulan.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu hal yang mempengaruhi keputusan individu dalam memilih suatu pekerjaan, hal tersebut berhubungan dengan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan organisasinya.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	46,3
Wanita	22	53,7
Jumlah	41	100,0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden karyawan pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan jenis kelamin wanita merupakan responden mayoritas yaitu sebesar 53,7% dari total 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Untuk itu dapat diartikan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan responden dengan jenis kelamin wanita dengan jumlah 46,3%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Faktor usia merupakan salah satu karakteristik seseorang yang mempengaruhi penilaiannya dalam menentukan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25 tahun	11	26,8
26 – 31 tahun	17	41,5
32- 37 tahun	9	22,0
Diatas 37 tahun	4	9,8
Jumlah	41	100,0

Sumber :data primer diolah 2019

Salah satu faktor karakteristik seseorang dalam menentukan seberapa tinggi motivasi dan kinerja karyawan adalah faktor usia. Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26 – 31 tahun yaitu sebesar 41,5% dari total 41 responden, dan untuk jumlah terkecil terletak pada kelompok usia diatas 37 tahun yaitu sebesar 9,8%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Dapat dilihat pada tabel 4.4. pada posisi pekerjaan, mayoritas responden didominasi oleh *marketing* dan *account officer* yaitu sebesar 43,9% dari total 41 responden, dan untuk posisi pekerjaan paling sedikit adalah posisi manager yaitu berjumlah 2 responden dengan presentasi 4,9%.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Usia	Jumlah	Presentase
Manajer	2	4,9
Teller	4	9,8
<i>Customer Service</i>	3	7,3
<i>Marketing dan</i>		
<i>Account Officer</i>	18	43,9
Lainnya	14	34,1
Jumlah	41	100,0

Sumber :data primer diolah 2019

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa bekerja yang cukup lama pada umumnya cenderung mengarah terhadap pengalaman dan pengetahuan kerja yang banyak, dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	7	17,1
1 – 3 tahun	8	19,5
3 – 6 tahun	14	34,1
6 – 10 tahun	6	14,6
Diatas 10 tahun	6	14,6
Jumlah	41	100,0

Sumber: data primer diolah 2019

Pada penelitian ini peneliti menggolongkan lama bekerja sebanyak 5 kategori. Dari tabel di atas dapat diartikan bahwa mayoritas lama bekerja responden yaitu pada kategori 3-6 tahun dengan presentase 34,1% dari total 41 responden. Lama bekerja paling sedikit yaitu 6-10 tahun dan diatas 10 tahun dengan presentase 14,6% dari total 41 responden.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien serta dalam pengambilan suatu keputusan. Pada penelitian ini, peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah diampu oleh responden. Dari penelitian terhadap 41 responden dapat dilihat pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA	5	12,2
Diploma/S1	35	85,4
S2	1	2,4
Jumlah	41	100,0

Sumber : data primer diolah tahun 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 41 responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Diploma/S1 sebesar 85,4 %, sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 hanya 2,4% dari total 41 responden.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan

Dapat dilihat pada tabel 4.7 di atas bahwa untuk kategori pendapatan/bulan, mayoritas responden berpendapatan sebesar 1jt – 2jt dengan jumlah 22 responden dengan presentase 53,7% dari total 41 responden. Responden paling sedikit dalam kategori pendapatan/bulan yaitu pendapatan 5jt-10jt dengan jumlah 1 responden dengan presentase 2,4% dari total 41 responden.

Tabel 4.7.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Keterangan	Jumlah	Presentase
1jt – 2jt	22	53,7
2jt – 3jt	11	26,8
3jt – 5jt	7	17,1
5jt – 10jt	1	2,4
Jumlah	41	100,0

Sumber: data primer diolah 2019

C. Uji Validitas

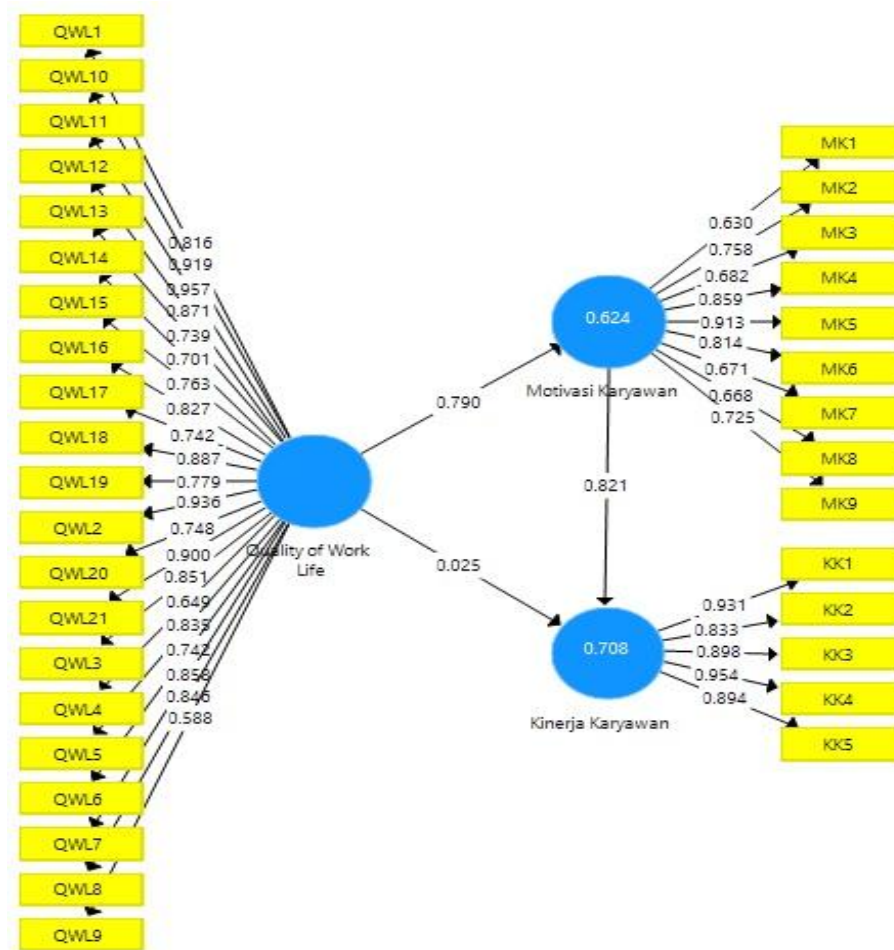
Dalam uji validitas, data yang dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler,

2014). Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Sebelum menganalisis lebih lanjut, langkah pertama yang harus dilakukan adalah memasukkan data mentah pada Ms.excel, dan setelah itu tahapan analisis data bisa dilakukan.

1. Pengujian Model Struktural (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1. Tampilan Output model pengukuran



Sumber : data primer diolah : 2019

a. *Convergent Validity*

Convergent validity pada model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan indikator reflektif dinilai dengan berdasarkan *loading factor* indikator indikator yang mengukur konstruk tersebut. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel dengan total 35 indikator. Indikator tersebut diantaranya adalah 21 indikator pernyataan untuk *quality of work life*, 5 indikator untuk kinerja karyawan dan 9 indikator untuk motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari pengujian model struktural yang terdapat pada model struktural, hasilnya adalah sebagai berikut:

- 1) Konstruk variabel *quality of work life* diukur dengan indikator QWL1-QWL21. Semua indikator mempunyai *loading factor* diatas 0,5, yakni QWL1 0,816, QWL2 0,936, QWL3 0,851, QWL4 0,649, QWL5 0,835, QWL6 0,742, QWL7 0,858, QWL8 0,846, QWL9 0,588, QWL10 0,919, QWL11 0,957, QWL12 0,871, QWL13 0,739, QWL14 0,701, QWL15 0,763, QWL16 0,827, QWL17 0,742, QWL18 0,887, QWL19 0,779, QWL20 0,748, dan QWL21 0,900.
- 2) Konstruk variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator K1-K5. Semua indikator mempunyai *loading factor* diatas 0,5, yakni K1 0,931, K2 0,833, K3 0,898, K4 0,954, dan K5 0,894.

- 3) Konstruk variabel motivasi kerja diukur dengan indikator M1-M6. Semua indikator mempunyai *loading factor* diatas 0,5, yakni M1 0,630, M2 0,758, M3 0,682, M4 0,859, M5 0,913, M6 0,814, M7 0,671, M8 0,668, dan M9 0,725.

Selain itu yang digunakan untuk menilai *Convergent validity* yakni dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disyaratkan bahwa model yang baik yaitu apabila nilai AVE untuk seluruh masing masing konstruk nilainya $>0,5$. Dapat dilihat pada tabel dibawah bahwa nilai AVE dalam penelitian ini seluruhnya lebih dari 0,5. Kinerja karyawan memiliki nilai AVE 0,815, motivasi kerja memiliki nilai AVE 0,566 dan *Quality of work life* memiliki nilai AVE 0,661.

Tabel 4.8. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,815
Motivasi Kerja	0,566
Quality of Work Life	0,661

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada penelitian ini telah dinyatakan valid dan data pada penelitian ini dapat diolah secara lebih lanjut karena telah memenuhi *Convergent validity*.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstraknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk.

Tabel 4.9. *Discriminant Validity*

	<i>Quality of Work Life</i>	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	0,903		
Motivasi Kerja	0,841	0,752	
<i>Quality of Work Life</i>	0,674	0,790	0,813

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel yang telah disajikan diatas maka dapat dilihat nilai akar kuadrat dari AVE yaitu 0,903, 0,752, dan 0,813 lebih besar dari masing masing konstruk atau nilai akar AVE lebih besar dari 0,5.

D. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas yang telah dilakukan, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk menguji instrument. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan alat ukur dalam melakukan pengukuran (Jogiyanto dan Abdillah, 2014:61).

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2008). Koefisien *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang menunjukkan nilai < 0,6 menyatakan bahwa

reliabilitas dinilai buruk, kemudian jika koefisien *cronbach alpha* dan *composite reliability* menunjukkan $> 0,7$ maka reliabilitas dinilai sangat baik.

Tabel 4.10. Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan	0,943	0,956
Motivasi Kerja	0,902	0,920
<i>Quality of Work Life</i>	0,974	0,976

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan *cronbach alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$. Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua konstruk peneliti sudah memiliki reliabilitas yang baik.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada PLS dievaluasi dengan menggunakan R² yang bisa dilihat pada Tabel 4.11. Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat *variance* perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11. Nilai *R-square* (R²)

	R²	Pengaruh dari Luar
Kinerja Karyawan	0,708 atau 70,8%	0,292 atau 29,2%
Motivasi Kerja	0,624 atau 62,4%	0,376 atau 37,6%

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Nilai *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa *R-Square* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,624 yang berarti 62,4% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel *quality of work life*, dan 29,2% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai R² pada kinerja karyawan sebesar 0,708 yang artinya 70,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan motivasi kerja. Hal ini berarti 29,2% dari variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

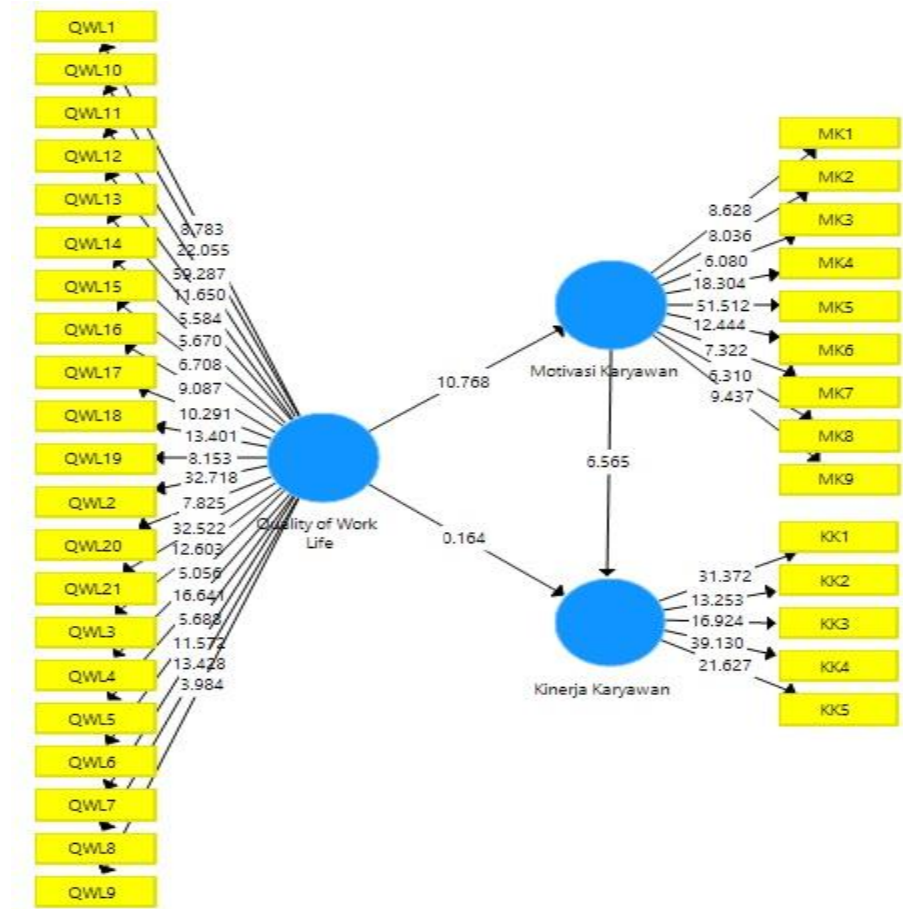
Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Hipotesis

	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 ≤ 0,10 **P ≤ 0,05***P ≤ 0,001

Gambar 4.2. Hasil Inner Model



Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Pada tabel 4.12 untuk melakukan pengujian hipotesis, terdapat tiga langkah analisis, yaitu :

- 1) Nilai t-statistik pada variabel *quality of work life* (X) terhadap motivasi kerja (Z) adalah 10,768. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik > nilai t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel *quality of work life* (X) terhadap motivasi kerja (Z) adalah 0,790 yang menunjukkan pengaruh positif, artinya *quality of work life*

(X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z). Dan nilai *p-value* pada *quality of work life* (X) terhadap motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,000, maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* $< 0,05$.

- 2) Nilai t-statistik pada variabel motivasi kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 6,565. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik $>$ nilai t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,821 yang menunjukkan pengaruh positif, artinya motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan nilai *p-value* pada variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000, maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* $< 0,05$.
- 3) Nilai t-statistik pada variabel *quality of work life* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,164. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik $<$ dari t-tabel sebesar 1,96. Nilai koefisien beta pada *quality of work life* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,025 dan nilai *p-value* pada *quality of work life* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,870. Maka nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan, karena nilai *p-value* $> 0,05$.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antara *quality of work life* dengan motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta 0,790 dan *t-value* 10,768. Hal ini menunjukkan signifikan antara *quality of work life* dengan motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien beta 0,821 dan *t-value* 6,565. Hal ini menunjukkan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis 3.0 menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien beta 0,025 *t-value* 0,164. Hal tersebut menunjukkan tidak signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 tidak didukung.

Menurut Baron dan Kenney (1986), mediasi sempurna dapat terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi signifikan, pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan, dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan. Oleh karena itu, mediasi sempurna akan berlaku jika variabel independen tidak berpengaruh ketika variabel mediasi dikendalikan.

Dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan motivasi kerja sebagai pemediasi menunjukkan hasil bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa telah terjadi pengaruh mediasi sempurna, karena tidak terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan yang melibatkan motivasi kerja.

Tabel 4.13. Rangkuman Uji Hipotesis

	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1	<i>Quality of work life</i> berpengaruh positif terhadap motivasi kerja	Didukung
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Didukung
H3	<i>Quality of work life</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Tidak Didukung

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dapat disimpulkan dari hasil pengujian tiga hipotesis pada penelitian ini, bahwa hipotesis yang diterima pada penelitian ini hanya dua, yaitu hipotesis 1 dan hipotesis 2, sedangkan hipotesis 3 tidak diterima.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

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. Untuk 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.

a. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan dukungan penuh pada hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa apabila *quality of*

work life yang diterima karyawan baik maka akan dapat meningkatkan motivasi mereka.

Terciptanya hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja dapat diintegrasikan berdasarkan pernyataan Werther dan Davis (1996) yang menyatakan bahwa *quality of work life* akan mempengaruhi secara langsung motivasi dan kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan (2016), Brian dan Norman (2007) juga menyatakan bahwa organisasi dari berbagai tipe menemukan bahwa *quality of work life* bermanfaat dalam investasi kepuasan dan memotivasi karyawan untuk menjadi lebih produktif.

Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori ekspektansi Victor Vroom (1964). Dalam teori ekspektansi mempertunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Melihat dari sudut pandang teori ekspektansi ini, jika dikaitkan dalam pembahasan penelitian ini, Dapat dikatakan bahwa 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 dimana penghargaan tersebut akan memenuhi tujuan tujuan pribadi, yang pada gilirannya akan mendorong atau memotivasi mereka untuk berusaha menghasilkan kinerja tertentu karena merujuk pada keyakinan individu berkenaan dengan kemungkinan bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti dengan hasil tertentu.

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. Lebih lanjut Wahyuningsih (2014) menjelaskan, suatu organisasi atau institusi yang berhasil menerapkan *quality of work life* dapat dilihat dari beberapa kondisi yang salah satunya motivasi karyawan yang tinggi. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan *quality of work life*.

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.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan dukungan penuh pada hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa ketika karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta memiliki motivasi yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tercermin dari prestasi, tanggung jawab dan senang menerima tantangan. Atau dapat dikatakan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan berprestasi yang tinggi, sehingga mereka memiliki

keinginan untuk berkinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki keinginan untuk mempelajari hal baru dan sangat menyukai tantangan, yang mana dengan adanya tantangan tersebut karyawan merasa akan semakin terasah kemampuannya, dan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi berarti selalu menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, sehingga semakin besar tanggung jawab yang mereka terima maka karyawan akan merasa lebih tertantang untuk menjalankan tanggung jawab tersebut yang pada akhirnya, keseluruhannya akan mempengaruhi kepada peningkatan kinerja mereka (Jonika, 2016)

Terciptanya hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan juga dapat diintegrasikan melalui teori ekspektansi Victor Vroom (1964). 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.

Menurut Gardjito, Musadieq, & Nurtjahjono (2014) karyawan yang memiliki motivasi yang kuat akan memiliki semangat dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja yang diharapkan. Dengan

kata lain, dapat dikatakan bahwa motivasi ini merupakan bagian yang sangat penting bagi kehidupan organisasi terutama peningkatan kinerja secara optimal, yang berarti apabila motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

c. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, menunjukkan bahwa nilai *p-value quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,870. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa nilai *p-value* nya lebih besar dari 0,05. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis tidak diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurrohmah (2017) maupun Ristanti dan Dihan (2016) yang menyatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak adanya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja karena *quality of work life* telah terpenuhi. Pada penelitian ini terjadi full mediasi, yaitu motivasi kerja memediasi pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tersebut dapat disebabkan karena 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) dalam diri karyawan. 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.

Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta memiliki keinginan mencapai prestasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk mencobal hal baru yang menantang sehingga dapat dikatakan mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi meskipun *quality of work life* yang mereka terima belum sesuai apa yang mereka harapkan. Artinya, apabila karyawan tersebut memiliki keinginan mencapai prestasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk mencoba hal baru yang lebih menantang maka akan dapat memunculkan motivasi yang kuat dari dalam diri karyawan sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik yang juga bisa meningkatkan kinerja karyawan.