

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN

Daniel Hendrawijaya, Alimuddin Rizal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Email: daniel.hendrawijaya@yahoo.co.id, ariri@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji serta menganalisa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani, dengan menggunakan variabel motivasi kerja, *QWL* dan kepuasan kerja, dengan menyebarkan kuesioner kepada 130 karyawan di PT BPR Rejeki Insani dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Diuji dengan analisis statistik yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *QWL* mempengaruhi kepuasan kerja PT BPR Rejeki Insani secara positif dan signifikan, serta kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani dipengaruhi oleh motivasi kerja, *QWL* dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan, motivasi kerja baik langsung atau tidak langsung memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani. Dan dari hasil uji model kinerja karyawan telah dijelaskan 84,9% oleh variabel motivasi kerja, *QWL* dan kepuasan kerja, sedangkan 15,1% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian yang perlu diteliti kembali.

Kata Kunci: motivasi kerja, *quality of work life*, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyse the variables that affect the performance of employees of PT BPR Rejeki Insani, using the variables of work motivation, QWL and job satisfaction, by distributing questionnaires to 130 employees at PT BPR Rejeki Insani with accidental sampling technique. Tested by statistical analysis processed using SPSS version 25. From the results of hypothesis testing it shows that work motivation and QWL affect job satisfaction of PT BPR Rejeki Insani positively and significantly, and employee performance of PT BPR Rejeki Insani is influenced by work motivation, QWL and job satisfaction positively and significantly, work motivation either directly or indirectly has a dominant influence on the performance of PT BPR Rejeki Insani employees. And from the test results of the employee performance model, 84.9% has been explained by the variables of work motivation, QWL and job satisfaction, while 15.1% is explained by variables outside the study that need to be re-examined.

Keywords: work motivation, quality of work life, job satisfaction, employee performance.

How to cite:	Daniel Hendrawijaya, Alimuddin Rizal (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan, <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(4).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Pendahuluan

Kinerja pegawai dalam sebuah institusi sangatlah penting, karena setiap kinerja tersebut akan membentuk kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Jadi, bagi perusahaan sangatlah penting untuk memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell & Wiernik, 2015). Jika kinerja para pegawai ini dapat dilakukan dengan optimal maka tujuan dan target organisasi akan mudah dicapai, sehingga keberlangsungan hidup dan eksistensi perusahaan akan terjaga. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal diperlukan berbagai faktor pendorong, diantaranya adalah motivasi kerja, *quality of work life* dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan daya penggerak individu dalam melakukan sesuatu. Jika orang memiliki motivasi yang tinggi maka apapun yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang optimal untuk mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai. Motivasi kerja para karyawan harus tetap dijaga dan dikembangkan oleh tiap perusahaan dengan menciptakan suatu kondisi rasa puas dan nyaman untuk bekerja para karyawannya. (McClelland, 1987) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan yang mendorong individu untuk berusaha keras dalam mencapai suatu target. Bukti empiris menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, dan memiliki pengaruh positif dan signifikan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Bernanthos, 2018).

Quality of work life (QWL) dapat dipahami sebagai kondisi kerja yang kondusif untuk menciptakan organisasi yang menguntungkan dan bertujuan, dan memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dengan membentuk nilai-nilai mereka, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka, memastikan kepuasan dan keamanan kerja, mengembangkan kompetensi mereka, dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. *Quality of work life* (QWL) disebut sebagai alat intrinsik yang dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan, jika digunakan secara efektif. Seperti yang dikatakan oleh (Cascio, 2003) bahwa *Quality of Work life* (QWL) mencakup seluruh aktifitas yang ada di dalam organisasi, yang ditujukan untuk membentuk suatu kondisi kerja yang dapat membangkitkan kinerja karyawan. Penting untuk menilai *Quality of Work Life* (QWL) dalam organisasi secara berkala karena memberikan informasi mengenai kondisi kerja dan lingkungan kerja fisik, gaji dan tunjangan lainnya, peluang pertumbuhan karier, hubungan antarpribadi, jadwal kerja dan istirahat, serta membantu meningkatkan *Quality of Work Life* (QWL) untuk peningkatan lebih lanjut dalam moral, motivasi, dan kinerja karyawan (Thakur & Sharma, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan individu dalam menjalankan suatu pekerjaan, setiap individu memiliki persepsi mengenai kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginan atau harapan yang ingin didapatkan. Seperti yang dikatakan oleh (P. Stephen Robbins, 2006) bahwa kinerja yang baik akan

diperoleh jika karyawan memiliki rasa puas dalam bekerja. Jika seseorang mengharapkan sesuatu, ia akan termotivasi untuk mendapatkan apa yang ia harapkan, dan jika ia mendapat yang diharapkan maka ia akan merasa puas. Bukti empiris lain menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dinyatakan sebagai aspek mediasi yang kuat antara perilaku manajemen dan prestasi kerja, serta sebagai mediator antara motivasi dan prestasi kerja (Abbas, Farrukh; Ishaq, Hafiz Muhammad; Ullah, 2018).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan untuk mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh (Deng, 2020), (Abbas, Farrukh; Ishaq, Hafiz Muhammad; Ullah, 2018) berkesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ada pula variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang diteliti oleh (Dhamija, Gupta, & Bag, 2019) berkesimpulan bahwa variabel *quality of work life* (QWL) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari (Fengky, Tewal, & Lumanauw, 2017) yang berkesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan (Arifin, 2012) berkesimpulan *quality of work life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti variabel budaya perusahaan, gaya kepemimpinan.

Dalam penelitian, variabel kinerja karyawan banyak dijadikan sebagai variabel dependen, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Abbas, Farrukh; Ishaq, Hafiz Muhammad; Ullah, 2018), (Bernanthos, 2018) berkesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, Thakur dan Sharman (2019), (Leitão, Pereira, & Gonçalves, 2019) berkesimpulan bahwa *quality of work life* (QWL) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja seperti yang disimpulkan oleh (Hassan, Azmat, Sarwar, Adil, & Gillani, 2020), (Deng, 2020), dan (Bernanthos, 2018). Berbeda pula dengan hasil penelitian dari (Stringer, Didham, & Theivananthampillai, 2011) yang berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini disebabkan oleh pemberian motivasi yang kurang tepat pada jenis karyawan. (Arianto, 2013) berkesimpulan bahwa *quality of work life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan QWL dari responden yang tidak memadai. (Kristine, 2017) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja negatif terhadap kinerja karena ada faktor *self-esteem*.

Pada tanggal 1 Oktober 2020 Infobank memberikan penghargaan *Golden Awards* kepada BPR Rinsani atas kinerja keuangan selama tahun 2015-2019 dengan predikat “Sangat Bagus”. Dari fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui apakah dibalik kinerja BPR Rinsani dengan predikat “Sangat Bagus” merupakan hasil dari performa kinerja para karyawan yang memiliki kepuasan kerja karena adanya motivasi yang tinggi dan *quality of work life* (QWL) yang baik.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena tersebut, studi ini akan memosisikan diri pada studi yang pengaruh antar variabel tersebut dengan arah yang sama (arah positif), oleh karena itu studi ini dipilih dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT BPR Rejeki Insani”

Metode Penelitian

Penelitian ini mempunyai variabel bebas motivasi kerja dan *quality of work life* serta variabel mediasi kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Rinsani yang berjumlah 190. Teknik perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 5%, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti, hasil datanya dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan yang ditemui cocok sebagai sumber data”. Sampel dalam pelaksanaan penelitian ini diambil dari karyawan BPR Rinsani.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Definisi konsep dan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (X1) “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.” (McClelland, 1987)	Kebutuhan berprestasi	Memiliki kebutuhan yang kuat untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang
		Mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai tujuan
		Suka menerima umpan balik rutin tentang kemajuan dan pencapaian
		Suka bekerja dengan usaha sendiri
	Kebutuhan berkuasa	Ingin mengontrol dan mempengaruhi orang lain
		Suka memenangkan argumen
		Menikmati persaingan dan kemenangan
	Kebutuhan afiliasi	Menikmati status dan pengakuan
		Ingin menjadi bagian dari grup
		Ingin disukai, dan akan sering mengikuti apa pun yang ingin dilakukan anggota kelompok lainnya
QWL (X2) “QWL adalah persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya.” (Cascio, 2006)	Usaha organisasi	Lebih menyukai kolaborasi daripada persaingan
		Tidak menyukai risiko tinggi atau ketidakpastian
	Persepsi karyawan	Keterlibatan karyawan
		Pengembangan karir
		Komunikasi
		Keselamatan lingkungan kerja
	Rasa aman terhadap pekerjaan	
	Kompensasi yang seimbang	
	Rasa bangga terhadap institusi	
	Fasilitas yang tersedia	

Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (Y1)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang sesuai kemampuan Pekerjaan yang secara mental menantang.
	Gaji	Besarnya gaji
	Promosi	Kesempatan untuk maju
	<i>Supervisi</i>	Pengawasan yang diberikan pimpinan Kepuasan hubungan dengan rekan kerja.
	Rekan kerja	Kepuasan hubungan dengan atasan

“Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima”.

(Stephen P. Robbins & Judge, 2013)

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y2)	<i>Task performance</i>	Pekerjaan yang spesifik dan kemampuan dalam mengerjakan tugas Kemampuan mengerjakan yang bukan termasuk tugasnya
	<i>Contextual performance</i>	Memperlihatkan usaha Menjaga kedisiplinan pribadi Memfasilitasi rekan dan tim kerja
	<i>Adaptive performance</i>	Pengawasan atau kepemimpinan

Kinerja merupakan hasil yang dikerjakan individu sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat diamati.

(Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993)

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPR Rejeki Insani sebanyak 190 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Dengan menggunakan teknik skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi subvariabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen yang terukur. Kemudian dijadikan sebagai patokan untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap pertanyaan yang menggunakan skala *likert* mempunyai skala dari positif sampai negatif dengan skala 1-7.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Berikut hasil uji validitas kuesioner:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	KMO	Kreteria KMO	Indikator	Loading Factor	Kreteria Loading Factor	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,830	>0,5	X1.1	0,656	>0,4	Valid
			X1.2	0,697	>0,4	Valid
			X1.3	0,726	>0,4	Valid
			X1.4	0,732	>0,4	Valid
			X1.5	0,685	>0,4	Valid
			X1.6	0,765	>0,4	Valid
			X1.7	0,777	>0,4	Valid
			X1.8	0,684	>0,4	Valid
			X1.9	0,729	>0,4	Valid
			X1.10	0,611	>0,4	Valid
			X1.11	0,709	>0,4	Valid
			X1.12	0,758	>0,4	Valid
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	0,764	>0,5	X2.1	0,749	>0,4	Valid
			X2.2	0,686	>0,4	Valid
			X2.3	0,546	>0,4	Valid
			X2.4	0,667	>0,4	Valid
			X2.5	0,904	>0,4	Valid
			X2.6	0,894	>0,4	Valid
			X2.7	0,822	>0,4	Valid
			X2.8	0,436	>0,4	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0,778	>0,5	Y1.1	0,664	>0,4	Valid
			Y1.2	0,787	>0,4	Valid
			Y1.3	0,685	>0,4	Valid
			Y1.4	0,651	>0,4	Valid
			Y1.5	0,606	>0,4	Valid
			Y1.6	0,723	>0,4	Valid
			Y1.7	0,766	>0,4	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	0,786	>0,5	Y2.1	0,651	>0,4	Valid
			Y2.2	0,679	>0,4	Valid
			Y2.3	0,573	>0,4	Valid
			Y2.4	0,780	>0,4	Valid
			Y2.5	0,538	>0,4	Valid
			Y2.6	0,743	>0,4	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Nilai KMO variabel Motivasi Kerja (X1), *Quality of Work Life* (QWL) (X2), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2) lebih besar dari 0,5. Serta semua indikator di setiap variabel mempunyai nilai *loading factor* (LF) lebih dari 0,4, yang berarti semua indikator valid. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,767	0,70	Reliabel
Quality of Work Life	0,772	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,773	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,763	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang lebih besar yaitu diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari masing-masing variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Regresi

Berikut hasil output regresi dari persamaan model 1 dan model 2.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model			Uji t			Keterangan Hipotesis
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	β	t	sig	
Model 1	.852	371.591	.000				
WM – JS				.822	19.386	.000	Diterima
QWL – JS				.156	3.677	.000	Diterima
Model 2	.849	241.929	.000				
WM – EP				.423	4.960	.000	Diterima
QWL – EP				.167	3.712	.000	Diterima
JS – EP				.402	4.480	.000	Diterima
Keterangan	WM	= Motivasi Kerja (<i>Work Motivation</i>) (X1)					
	QWL	= <i>Quality of Work Life</i> (QWL) (X2)					
	JS	= Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) (Y1)					
	EP	= Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) (Y2)					

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji regresi dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,822 X_1 + 0,156 X_2 + e_1 \quad (\text{Model 1})$$

$$Y_2 = 0,423 X_3 + 0,167 X_4 + 0,402 Y_1 + e_1 \quad (\text{Model 2})$$

Hasil interpretasi persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Model

Model 1

Hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,852 yang menunjukkan 85,2% Kepuasan Kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (*Quality of Work Life* (QWL)). Dan 14,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (*Quality of Work Life* (QWL)).

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 371,593 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), *Quality of Work Life (QWL)* (X2) dapat mempengaruhi variabel dependen Kepuasan kerja (Y1) secara simultan dan signifikan.

Model 2

Hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,849 yang menunjukkan 84,9% Kinerja Karyawan (Y2) kerja dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (*Quality of Work Life (QWL)*), dan Y1 (Kepuasan Kerja). Dan 15,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (*Quality of Work Life (QWL)*), dan Y1 (Kepuasan Kerja) yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 241,929 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), *Quality of Work Life (QWL)* (X2), dan Kepuasan kerja (Y1) dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y2) secara simultan dan signifikan.

Hasil Uji t

Model 1

- a. Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (Sig) X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,822 bertanda positif. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis satu ini diterima.
- b. Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (Sig) X2 (*Quality of Work Life*) terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,156 bertanda positif. Artinya *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis dua ini diterima.

Model 2

- a. Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (Sig) X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y2 (Kinerja Karyawan) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,423 bertanda positif. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tiga ini diterima.
- b. Uji Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (Sig) X2 (*Quality of Work Life*) terhadap Y2 (Kinerja Karyawan) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,167 bertanda positif. Artinya *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis empat ini diterima.
- c. Uji Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji t), diketahui bahwa nilai alfa hitung (Sig) Y1 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Kinerja Karyawan) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,402 bertanda positif. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif

Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis lima ini diterima

Uji Mediasi

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Memediasi hubungan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan
2. Mendeteksi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Memediasi hubungan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- 1). Kelima hipotesis diterima, karena semua hipotesis terbukti berpengaruh positif dan signifikan. 2). Analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara motivasi kerja dan *quality of work life (QWL)* terhadap kinerja karyawan, walaupun pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding pengaruh langsung. 3). Analisis jalur menunjukkan bahwa lebih efektif meningkatkan motivasi kerja daripada meningkatkan *quality of work life (QWL)* untuk meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Abbas, Farrukh; Ishaq, Hafiz Muhammad; Ullah, Irfan. (2018). *Journal Of Internet Banking And Commerce*. 23, 1–31. [Google Scholar](#)
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. [Google Scholar](#)
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21. [Google Scholar](#)
- Bernanthos, Bambang. (2018). *The Direct And Indirect Influence Of Leadership, Motivation And Job Satisfaction Against Employees' Performance*. [Google Scholar](#)
- Campbell, John P., Mccloy, Rodney A., Oppler, Scott H., & Sager, Christopher E. (1993). A Theory Of Performance. *Personnel Selection In Organizations*, 3570, 35–70. [Google Scholar](#)
- Campbell, John P., & Wiernik, Brenton M. (2015). The Modeling And Assessment Of Work Performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47–74. [Google Scholar](#)
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. *Mcgrow Hill*. [Google Scholar](#)
- Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity. Quality Of Life, Profits*. [Google Scholar](#)
- Deng, Xiaowei. (2020). *Abac Odi Journal Vision. Action. Outcome*. 7(2), 62–86. [Google Scholar](#)
- Dhamija, Pavitra, Gupta, Shivam, & Bag, Surajit. (2019). Measuring Of Job Satisfaction: The Use Of Quality Of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*. [Google Scholar](#)
- Fengky, Nathalia Eunike, Tewal, Bernhard, & Lumanauw, Bode. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1). [Google Scholar](#)
- Hassan, Masood, Azmat, Urooj, Sarwar, Samiullah, Adil, Iftikhar Hussain, & Gillani, Syed Hussain Mustafa. (2020). Impact Of Job Satisfaction, Job Stress And Motivation On Job Performance: A Case From Private Universities Of Karachi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan

Kuwait Chapter Of The Arabian Journal Of Business And Management Review, 9(2), 31–41. [Google Scholar](#)

Kristine, Erline. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401. [Google Scholar](#)

Leitão, João, Pereira, Dina, & Gonçalves, Ângela. (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), 3803. [Google Scholar](#)

Mcclelland, David C. (1987). *Human Motivation*. Cup Archive. [Google Scholar](#)

Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. *Jakarta: Erlangga*. [Google Scholar](#)

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior, 15th. *Shahrivar*, 13, 1393. [Google Scholar](#)

Stringer, Carolyn, Didham, Jeni, & Theivananthampillai, Paul. (2011). Motivation, Pay Satisfaction, And Job Satisfaction Of Front-Line Employees. *Qualitative Research In Accounting & Management*. [Google Scholar](#)

Thakur, Reetika, & Sharma, Dinesh. (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. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Daniel Hendrawijaya, Alimuddin Rizal (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

