

QUALITY OF WORK LIFE, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA

Ferra Fitri Handayani¹, Hardani Widhiastuti², Rini Sugiarti³
Program Studi Magister, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang^{1,2,3}
ferrafitri32@gmail.com¹, dhani_fps@usm.ac.id²

ABSTRACT

Job appraisal is a method for comparing various job tasks using formal and systematic procedures to determine the sequence of job tasks through the position and ratio between one job task and job task. Success determining achievement work individuals will be able to direct determination organizational performance according to goals achieved. Study aims to determine effect quality of work life and leadership style on performance with work motivation as an intervening. Type research is quantitative, number subjects is 62 staff Southeast Sulawesi Regional Police Human Resources Bureau who were determined using purposive sampling. Variables this research are quality of work life, leadership style, work motivation and performance. Data analysis using SmartPLS program. Results showed a positive and significant influence between quality of work life and leadership style on performance both partially and simultaneously through work motivation. Study also concluded that quality of work life has no partial effect on performance.

Keywords : Leadership Style, Performance, Work Motivation, Quality Of Work Life

ABSTRAK

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai tugas pekerjaan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan tugas pekerjaan melalui kedudukan dan rasio antara satu tugas pekerjaan dengan tugas pekerjaan. Keberhasilan penentuan pencapaian pekerjaan terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi sesuai tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai intervening. Jenis penelitian kuantitatif, jumlah subyek 62 orang staf Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tenggara yang ditentukan menggunakan *purposive sampling*. Variabel penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja. Analisis data menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan melalui motivasi kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai tugas pekerjaan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan tugas pekerjaan melalui kedudukan dan rasio antara satu tugas pekerjaan dengan tugas pekerjaan lainnya. Hal tersebut menurut Sinambela (2016) bahwa keberhasilan capaian target tugas pekerjaan terhadap masing-masing tenaga

kerja akan dapat mengarahkan penetapan kinerja manajemen organisasi.

Tidak mudah bagi manajemen organisasi mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran kinerja yang dapat memberikan hasil capaian target kerja yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititikberatkan pada proses pengukuran yang memberikan perhatian pada teknik-teknik penilaian (Haynes, dalam Sinambela, 2016).

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu, sebagaimana dijelaskan Robbins dan Timothy (2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Hal tersebut menunjukkan kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian Vosloban (2012) menyimpulkan bahwa kinerja para pegawai dalam organisasi memberikan kontribusi yang sangat signifikan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) ada enam indikator kinerja, yaitu hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, dan kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu kerja. Peningkatan kinerja pegawai yang optimal dalam sebuah organisasi perlu dilakukan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan elemen-elemen berikut; (1) deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukan; (2) bidang hasil dengan indikator kinerja harus jelas; (3) standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya (Wexley & Yukl dalam Sinambela, 2016).

Hasil penelitian Mbise (2014) menyimpulkan bahwa dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai berkorelasi positif. Namun Mbise (2014) mengatakan bahwa diperlukan kajian mendalam mengenai kinerja karyawan, mengingat fenomena perkembangan sistem kinerja organisasi yang terus berubah seiring berjalan waktu. Fenomena tersebut, membuat peran sumber daya manusia dalam organisasi

menjadi penting bagi semua organisasi, termasuk juga pada kinerja anggota Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Hasil studi pendahuluan di atas, menurut Fahmi (2017) bahwa keterikatan kerja berhubungan positif dengan kinerja, akan menimbulkan emosi positif dan kesehatan fisik yang baik. Individu yang terlibat dengan pekerjaannya tidak hanya tertarik terhadap aspek pekerjaan yang memberikan makna tetapi akan secara aktif mencarinya dalam pekerjaannya sebagai sarana untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi. Perilaku dan tindakan individu yang sesuai dengan tujuan dari organisasi dinamakan kinerja (Kopmans, 2014). Hasil penelitian (Irawan, 2015; Syamsul dkk, 2013) menyimpulkan bahwa faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya; (1) faktor *quality of work life* (Mousavi dkk, 2011), (2) faktor gaya kepemimpinan (Thoha, 2010), (3) faktor motivasi kerja (Zunaidah dkk, 2014). Faktor-faktor tersebut penulis pilih sebagai variabel prediktor untuk diujikan dengan variabel kriterium kinerja. Alasan penulis memilih faktor-faktor tersebut didasarkan pada penelitian terdahulu.

Mousavi dkk (2011) menyebutkan bahwa *quality of work life* mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan karena dalam dunia kerja, seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan pengaruh dari pemimpin organisasi. Menurut Zunaidah dkk (2014) penurunan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut membuktikan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja.

Quality of work life menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja. Menurut Horst dkk (2014) dengan menerapkan *quality of work life* yang baik

membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, dan lebih aman dalam bekerja. Pendekatan ini memotivasi karyawan dengan tidak hanya memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis semata (Balaji, 2013). *Quality of work life* mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan individu terhadap karirnya. Namun individu yang menikmati karirnya dikatakan memiliki *quality of work life* yang tinggi, sementara individu yang bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki *quality of work life* yang rendah (Mousavi dkk, 2011).

Gaya kepemimpinan menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja. Struktur organisasi secara umum menciptakan dua posisi, yaitu posisi atasan (*superior*) dan posisi bawahan (*subordinates*). Atasan dapat berupa *team leader, supervisor, manager, general manager*, atau pun *director*. Sedangkan, bawahan dapat berupa anggota tim kerja yang memiliki keahlian tertentu (staf fungsional) atau pun yang memiliki beragam keahlian (staf profesional). Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka idealnya posisi atasan diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi (*high performance*), sehingga dengan posisi strukturalnya sebagai atasan, dapat memberikan pengaruh yang konstruktif terhadap seluruh anggotanya (Suyatno dkk, 2020).

Pemahaman di atas, menurut Nawawi (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah, agar pengetahuan, kemampuan, keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan kinerja dengan lebih baik, sesuai perkembangan ilmu teknologi yang digunakan.

Selain faktor *quality of work life* dan faktor gaya kepemimpinan, selanjutnya

adalah faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan keinginan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mangkunegara, 2017).

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Dessler, 2016). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan motivasi kerja pada karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan. Karyawan yang merasa mendapatkan kesejahteraan cenderung akan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh pimpinan organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebab karyawan merasa memiliki kesamaan visi dengan atasan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Timothy (2018) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan untuk mencapai kinerja yang optimal diantaranya dibutuhkan adanya motivasi kerja. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka dalam diri seorang karyawan harus giat dan bersemangat dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan melalui motivasi kerja.

Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat dan cepat merupakan bentuk kinerja yang baik guna menjaga kelangsungan hidup sebuah organisasi (Pamela & Oloko, 2015). Sebab motivasi mencakup komitmen, dorongan, hingga energi yang dibawa setiap hari oleh karyawan pada tanggung jawab pekerjaannya. Organisasi dengan pegawai yang tidak memiliki

motivasi kerja dapat berisiko mengalami penurunan kinerja (Wibowo, 2016).

Berdasarkan paparan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik pengaruh kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Polda Sulawesi Tenggara periode November 2022 sampai Maret 2023. Subyek penelitian ini adalah staf Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara berjumlah sebanyak 62 orang. Metode penentuan sampel penelitian ini *purposive sampling* dengan kriteria subjek penelitian adalah staf Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara, minimal sudah bekerja 2 tahun sebagai staf Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara. Variabel penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala penelitian. Peneliti juga menggunakan data sekunder berupa penilaian kinerja staf Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara sebagai alat ukur variabel kinerja. Analisis data penelitian menggunakan program SmartPLS. Peneliti juga telah menerima sertifikat etik dari komite etika untuk pelaksanaan penelitian.

HASIL

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Responden penelitian ini sebanyak 62 orang staf Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara (Sultra). Berdasarkan hasil pengisian skala melalui *googleform*, dan data sekunder penilaian kinerja staf SDM Polda Sultra periode tahun 2021-2022 kemudian dianalisis menggunakan program SmartPLS dan diketahui bahwa

hasil *outer loading validity* konvergen sebagai berikut;

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model*, selanjutnya melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Model Struktur (*Inner Model*)

Evaluasi model struktur PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut;

Table 1. Goodness of Fit (R Square)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,677	0,660
Motivasi Kerja	0,363	0,341

Berdasarkan pengujian *goodness of fit* diketahui nilai *adjusted R-square* dari variabel kinerja sebesar 0.677, artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan dengan variabel *quality of work life*, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebesar 67,7% dan sisanya 32.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai *adjusted R-square* dari variabel motivasi kerja sebesar 0.363, artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan dengan variabel *quality of work life* dan gaya kepemimpinan sebesar 36.3% dan sisanya 63,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Model Relevance (*Q Square*)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat nilai *Q-square*. Jika nilai *Q-square* > 0, maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi

yang baik, sedangkan nilai $Q\text{-square} < 0$, maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. $Q\text{-square predictive relevance}$ untuk model struktur, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai $Q\text{-square}$ pada variabel dependen > 0 . Dengan melihat nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus atau kuat karena nilai $Q\text{-square} > 0$ (nol).

Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis model struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel laten dalam penelitian. Pengujian model struktural hipotesis penelitian ini menggunakan program SmartPLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah *output* gambar maupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Jika $p\text{ value} < 0.05$ (*significance level* = 5%), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Quality of Work Life* Dengan Motivasi Kerja

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan motivasi kerja. Data analisis menunjukkan koefisien beta = 0.308, t-statistik = 2.220 lebih besar dari 1.96, dan p-value = **0.027** lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara parsial *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis pertama dinyatakan **diterima**. Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi *quality of work life* menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pada staf Biro SDM Polda Sultra, atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yasa (2007) yang menyimpulkan *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan dimensi *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Asyansah (2012) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Data analisis menunjukkan koefisien beta = 0.395, t-statistik = 3.078 lebih besar dari 1.96, dan p-value = **0.002** lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis kedua dinyatakan **diterima**. Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pada staf Biro SDM Polda Sultra, atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari & Syarifudin (2018) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif secara signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian (Mendrofa dkk, 2021; Wawan, 2013; Joko, 2005; Nugroho & Suwanti 2005) juga menyimpulkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi skor gaya kepemimpinan yang baik, maka semakin tinggi juga skor motivasi kerja karyawan.

Pengaruh *Quality of Work Life* Dengan Kinerja

Hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja. Data analisis menunjukkan koefisien beta = 0.242, t-statistik = 1.408 kurang dari 1.96, dan p-value = 0.160 lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara parsial *quality of work life* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak. Ditolaknya hipotesis ini menandakan bahwa secara parsial tinggi rendah skor *quality of work life* tidak berpengaruh pada tinggi atau rendah kinerja staf Biro SDM Polda Sultra.

Hasil temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja (Nurbiyati, 2014; Bhe & Che Rose, 2007; Lau, 2000).

Quality of work life dapat diartikan sebagai sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, bahwa pegawai yang merasa aman secara relatif karena mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi akan merasa adanya hubungan antara manajemen dengan dirinya. Artinya juga bahwa pegawai yang tidak merasa terhubung dengan manajemen organisasi akan merasa kurangnya *quality of work life*. Misalnya mengenai kurangnya komunikasi yang terbuka antara manajemen organisasi dengan pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan tiga orang partisipan (staf Biro SDM Polda Sultra) menunjukkan bahwa kurangnya staf Biro SDM Polda Sultra dalam kegiatan kerja, sebagaimana dijelaskan WS bahwa banyaknya tugas di Biro SDM yang tidak sesuai program kerja yang telah ditetapkan membuat WS cenderung menarik diri dari tugas-tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya

(KB;W1;WS/B,15-22). Hal berbeda dijelaskan AL bahwa komunikasi kerja yang kurang baik antara atasan dan bawahan dalam Biro SDM Polda Sultra menyebabkan banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Misalnya atasan memberikan perintah agar seluruh staf segera mengurus berkas administrasi penerimaan calon polisi baru, dan di saat yang bersamaan kadang juga ada tugas pekerjaan yang lain juga harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan (KB;W1;AL/B,17-27). Kondisi menurut WS lama kelamaan berpengaruh pada menurunnya partisipasi pegawai dalam menyelesaikan tugas tambahan dan hanya berfokus pada pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi (KB;W1;WS/B,13-18). Kondisi demikian menurut Cascio (2010) bahwa *quality of work life* menjadi salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang cenderung tidak merasakan adanya *quality of work life* dalam dirinya akan berpengaruh juga pada menurunnya karyawan tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Hipotesis keempat adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Data analisis menunjukkan koefisien beta = 0.537, t-statistik = 3.593 lebih besar dari 1.96, dan p-value = **0.000** lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis keempat dinyatakan **diterima**. Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan menunjukkan semakin tinggi kinerja pada staf Biro SDM Polda Sultra, atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Damayanti dkk, 2015; Azhari; & Dija dkk, 2022) yang menyimpulkan terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi skor nilai gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi juga skor nilai kinerja karyawan, atau sebaliknya. Menurut Harbani (2010) hubungan dinamika psikologis antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dapat dipahami dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bisa dipahami oleh anggotanya dapat membuat kinerja anggota tim lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Hipotesis kelima adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Data analisis menunjukkan koefisien beta = 0.575, t-statistik = 3.756 lebih besar dari 1.96, dan p-value = 0.002 lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kelima dinyatakan diterima. Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja menunjukkan semakin tinggi kinerja pada staf Biro SDM Polda Sultra, atau sebaliknya.

Menurut Siagian (2016) pegawai dan manajemen organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda manajemen organisasi, dan apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda manajemen organisasi akan berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti (Sedarmayanti, 2011; Latief, 2012; Octavianasari, 2017) menyimpulkan bahwa dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat, maka dapat meningkatkan kinerja yang baik dari pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif

antara motivasi kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi skor motivasi kerja, menunjukkan semakin tinggi juga nilai skor kinerja, atau sebaliknya.

Pengaruh *Quality of Work Life* Dengan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis keenam adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Data analisis menunjukkan koefisien beta = 0.227, t-statistik = 2.640 lebih besar dari 1.96, dan p-value = 0.009 lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara simultan *quality of work life* dengan kinerja melalui motivasi kerja sebagai *intervening* berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis keenam dinyatakan diterima. Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi *quality of work life* melalui motivasi kerja menunjukkan semakin tinggi kinerja pada staf Biro SDM Polda Sultra, atau sebaliknya.

Quality of work life menjadi salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan Mousavi dkk (2011) bahwa *quality of work life* mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pengaruh positif *quality of work life* terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian Yasa (2007) menyimpulkan *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis ketujuh adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Data analisis menunjukkan

koefisien beta = 0.215, t-statistik = 2.993 lebih besar dari 1.96, dan p-value = **0.002** lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji empirik secara simultan gaya kepemimpinan dengan kinerja melalui motivasi kerja sebagai intervening berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketujuh dinyatakan diterima. Diterimanya hipotesis ini menandakan bahwa semakin tinggi skor gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja menunjukkan semakin tinggi kinerja pada staf Biro SDM Polda Sultra, atau sebaliknya.

Dinamika psikologis antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dapat dipahami dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bisa dipahami oleh anggotanya dapat membuat kinerja anggota tim lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaan (Harbani, 2010).

Hasil penelitian Azhari (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian Jufrizen dan Lubis (2020) menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan melalui motivasi kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Peneliti juga menyimpulkan bahwa lebih efektif dan akurat jika mengukur kinerja pegawai menggunakan data sekunder berupa laporan akhir penilaian kinerja yang telah disusun oleh manajemen organisasi, dibanding mengumpulkan data kinerja menggunakan skala atau kuesioner penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada seluruh staf Biro SDM Polda Sultra yang telah berpartisipasi sangat baik selama pelaksanaan pengambilan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryansah, I. (2012). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djogja. *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Doi: <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/10872/>
- Azhari, H.A., dkk. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor komisi penyiaran Indonesia daerah Provinsi Sulawesi Barat*. Disertasi thesis, Universitas Hasanuddin. Doi: <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/14705/>
- Balaji, R. (2014). A Study on Quality of Work Life among Employees, *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*. Vol. 2, Issue 2. Doi: <https://www.rroij.com/open-access/a-study-on-quality-of-work-life-amongemployees.pdf>
- Beh & Rose. (2007). Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations. *Performance Improvement*. Vol. 46. Issue. 6. Doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pfi.139>
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-Life, Profits*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Damayanti dkk. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1.

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 10. Jakarta: PT Indeks.
- Harbani, P. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Horst D.J., Broday E. E., Bondarick R., Serped L. F., Pilatti L. A . (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol.2. Issue 5. Doi: <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i5/11.pdf>
- Irawan, Andi, dkk. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Di akses di <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/10683>. tanggal 4 Desember 2022.
- Joko. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen* 2005, Vol.3 No. 3.
- Koopmans, L., dkk. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331-337. Doi: http://journals.lww.com/joem/Abstract/publishahead/Construct_Validity_of_the_Individual_Work.99125.aspx
- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 1 (1), 61- 70. Doi: <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/index>
- Lau, R.S.M. & May, B.E. 1998. A Win-Win Paradigm for Quality of work Life and Business Performance. *Human resource Development Quartely*. Proquest Psychology Journals. Lewis, et al. 2001. Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol.14. p. 9-15. Doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920090302>
- Lestari, F.T., & Syarifuddin. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Pos Indonesia cabang Solo. *Sosiohumanitas*, Vol. 2. No. 2.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mbise. A. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mendrofa, S.S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol.4. No.2. Doi: <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/230>
- Mousavi, S.H., Monfared S.Y., and Heidary A. (2011). Investigating the Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan Province. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.04.354
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nugroho., & Suwarti. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi motivasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No.2.
- Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.is2.art10>

- Octavianasari, P. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Kasus Kasus UD. Surya Abadi Furniture). *Skripsi*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Doi: <http://eprints.ums.ac.id/52643/12>
- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2). Doi: <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/7504>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyatno, A dkk. (2020). *Analisis kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia: Prinsip dasar dan aplikasi*. Jakarta: Gcaindo.
- Syamsul, M., Anggraini, S., & Damayanthi, S. (2013). Faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai ; Studi di perusahaan daerah pasar Tohaga labupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.11. No.2. Doi: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/566>
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660–665. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00211-0)
- Wawan. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di hotel Arta. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol.1. No.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yasa, I. Ketut. (2007). “Pengaruh Quality of work life terhadap motivasi dan kinerja karyawan politeknik Negeri Bali”. Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Vol.3. No.1.
- Zunaidah., Budiman., Ardi, Novarandi, & Arif. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.12, No.1. 47-54. Doi: <https://doi.org/10.29259/jmbs.v12i1.3139>