

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Rusmita Yuniawati^{*1}, Kusuma Chandra Kirana², Eko Yulianto³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Correspondence: rusm008204.mhs@ustjogja.ac.id

Received: 27 Maret 2025 | Revised: 3 April 2025 | Accepted: 13 April 2025

Keywords:

Intrinsic Motivation,
Work Environment,
Employee
Performance, Quality
of Work Life

Abstract

This study aims to understand whether intrinsic motivation, work environment, and quality of work life influence employee performance in Yogyakarta. This research is a quantitative study. The sampling technique used in this study is accidental sampling, with a total of 130 respondents working in Yogyakarta. The collected data were analyzed using reliability and validity tests, classical assumption tests, multiple linear analysis, t-tests, and R^2 tests. The findings indicate that the work environment and intrinsic motivation influence employee performance. However, quality of work life does not affect employee performance, as it is not a key factor in enhancing the performance of employees working in Yogyakarta. This study also contributes to HR policies in various companies and organizations.

Kata Kunci:

Motivasi Intrinsik,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Quality of Work Life

Abstract

Studi ini ditujukan guna memahami apakah motivasi intrinsik, lingkungan kerja, serta quality of work life memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan pada studi ini ialah teknik accidental sampling dengan jumlah 130 responden yang bekerja di Yogyakarta. Data yang diperoleh dan dianalisis yaitu uji reliabilitas serta validitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda uji T serta R^2 . Hasil penelitian ini lingkungan kerja dan motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan. Quality of work life tidak memengaruhi kinerja karyawan, quality of work life bukan sebagai faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Penelitian ini juga menjadikan kebijakan SDM pada tiap perusahaan ataupun organisasi.

PENDAHULUAN

Salah satu dari unsur penyelenggara kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia, yang memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjalankan operasional organisasi. Wokas et al., (2022) menjelaskan meskipun karyawan berperan sebagai bagian dari sumber daya manusia yang bertanggung jawab memastikan kelancaran kegiatan berorganisasi terus berlanjut, mereka tetap bertanggung jawab untuk mencapai visi, tujuan, serta misi organisasi. Peranan SDM adalah bagian untuk menjaga hubungan positif serta berkelanjutan dengan karyawan pada suatu organisasi. Pengembangan serta peningkatan SDM juga diperlukan agar mampu memberikan kontribusi yang baik dan digunakan secara optimal untuk kesejahteraan hidup manusia (Kadir, 2018). Dengan memperbaiki mutu sumber daya manusia, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya (Jefrinus Wedhu et al., 2023).

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian individu dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang terlibat dalam suatu organisasi perlu memiliki keterampilan guna meningkatkan mutu kinerjanya (Wokas et al., 2022). Kinerja karyawan mencerminkan seberapa signifikan peran mereka dalam mencapai sasaran perusahaan dan lingkungan kerja memiliki peranan yang krusial bagi karyawan dalam mengatasi tantangan (Christi W & Subawa, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi satu di antara komponen yang memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Lam'ah Nasution (2020), lingkungan kerja berkaitan dengan situasi di sekitar karyawan saat mereka menjalankan pekerjaan, di mana kondisi ini memberikan pengaruh terhadap karyawan saat melaksanakan tugas dalam proses operasional perusahaan. Lingkungan kerja memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan karena lingkungan kerja mencakup semua hal tentang karyawan yang bisa memengaruhi cara mereka menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban mereka (Christi W & Subawa, 2020). Penelitian yang telah dilakukan oleh Sopian & Rismawati (2022) di CV. Barokah Cikarang Selatan dan Jufri & Zikriati Mahyani (2020), mengindikasikan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil studi Sarip & Mustangin (2023), menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC Persada.

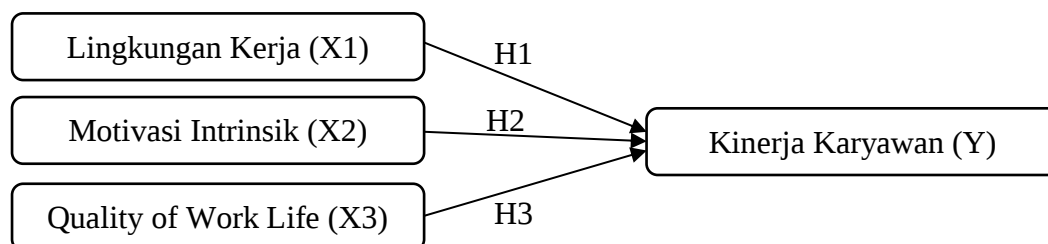
Motivasi dari dalam diri karyawan juga termasuk dalam komponen memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasakan tanggung jawab terhadap tugasnya berkat sebuah pendorong yang intens yang dikenal motivasi. Berdasarkan Aswara & Kurniawan (2023), salah satu faktor yang mendorong individu untuk meraih pencapaian berasal dari diri sendiri disebut motivasi intrinsik, berupa kesadaran akan nilai atau makna dari pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi yang bersumber dari internal diri individu mempengaruhi pola pikir dan perilaku seseorang. Individu dianggap memiliki motivasi intrinsik untuk menyelesaikan suatu tugas bila mereka benar-benar memiliki ketertarikan untuk melakukannya dan berusaha untuk lebih terlibat dalam penyelesaian tugas tersebut (Triswanto et al., 2021). Hasil studi Dewi & Wulandari (2022) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dan Mardianty et al (2023) pada CV. Ridho Mandiri, menunjukkan motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Odem et al. (2023), mengindikasikan motivasi intrinsik tidak memengaruhi oleh kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata DIY.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan, salah satu di antaranya yaitu *quality of work life* (Khoridatul et al., 2022). *Quality of work life* adalah pandangan manajerial terhadap diri sendiri, karyawan, serta institusi. Elemen-elemen dari filosofi ini mencakup pemahaman manajer tentang dampak pekerjaan terhadap individu, seberapa baik organisasi berfungsi, serta betapa krusialnya peran karyawan dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah ide yang terorganisasi dalam ruang lingkup perusahaan yang menekankan signifikansi keterlibatan karyawan dalam memilih cara kerja mereka serta kontribusi yang mereka bisa lakukan untuk memenuhi sasaran dan tujuan produktivitas perusahaan (Farmi & Bachri, 2020). Hasil penelitian Farmi & Bachri (2020), dan Syahidin et al. (2022), *quality of work life* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dan Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Namun pada hasil penelitian Khoridatul et al. (2022), *quality of work life* tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di BPR BKK Pati (Perseroda).

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, serta *quality of work life* memengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Namun, temuan riset yang diperoleh tetap menunjukkan variasi dan tidak konsisten. Selaras dengan penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan, studi ini ditujukan guna memahami dampak motivasi intrinsik, lingkungan kerja, serta *quality of work life* kepada kinerja karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Studi ini diharap bisa dijadikan referensi terkait pengambilan putusan mengenai SDM di organisasi.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada studi ini karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Metode pengambilan sampel pada studi ini mengaplikasikan rumus Hair yaitu jumlah sampel yang representatif adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5-10. Jumlah indikator pernyataan 26x5 yaitu 130, sehingga data penelitian dikumpulkan secara online menggunakan kuesioner terhadap 130 karyawan di Yogyakarta. Studi ini dievaluasi menggunakan skala likert dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Teknik pengambilan sampling menggunakan *accidental sampling*. Studi ini menganalisis data yang diperoleh dari responden dengan penggunaan SPSS 27. Pengukuran variabel lingkungan kerja dari Anggun Nilamsari, Jajuk Herawati (2021), motivasi intrinsik dari Omar et al., (2021), *quality of work life* dari Astitiani & Surya (2016) dan Pujiyanto & Evendi (2021) dan kinerja karyawan Anne S. Tsui, (1997) dan Rahmayani & Wikaningrum (2022) dan Manzoor et al., (2021).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap butir-butir variabel penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas				
Variabel	item	r-hitung	r-tabel	Cronbach`s Alpha
Lingkungan Kerja	X1_1	0,704	0,172	0,843
	X1_2	0,795		
	X1_3	0,793		
	X1_4	0,961		
	X1_5	0,715		
	X1_6	0,720		
Motivasi Intrinsik	X2_1	0,825		0,872
	X2_2	0,851		
	X2_3	0,880		
	X2_4	0,637		
	X2_5	0,869		
<i>Quality of work life</i>	X3_1	0,831		0,906
	X3_2	0,782		
	X3_3	0,869		
	X3_4	0,817		
	X3_5	0,874		
	X3_6	0,777		
Kinerja Karyawan	KY_1	0,859		0,935
	KY_2	0,880		
	KY_3	0,726		
	KY_4	0,765		
	KY_5	0,899		
	KY_6	0,872		
	KY_7	0,857		
	KY_8	0,659		
	KY_9	0,784		

Sumber: data diolah 2025

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r-hitung $>$ r-tabel 0,172. Tabel 1 menunjukkan jika variabel dikatakan valid. Tabel tersebut juga dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach`s Alpha* $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dijalankan guna mengidentifikasi apakah variabel dependen serta independent pada model regresi berdistribusi normal ataupun tidak. Pengujian ini dijalankan melalui metode K-S serta temuannya nampak pada tabel 3 berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.23734108
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.046
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan Tabel 3 diperoleh temuan pengujian normalitas dengan statistic non-parametrik K-S memberikan Asymp. Sig. atau berada lebih dari 0,05 data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan agar mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas pada regresi model, salah satunya menggunakan analisis skor *tolerance* juga VIF. Temuan pengujian multikolinieritas pada tabel berikut:

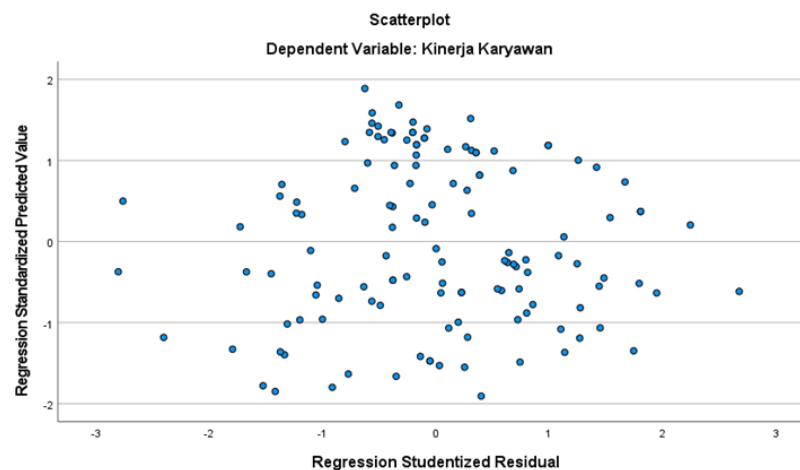
Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas		
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.202	4.962
Motivasi Intrinsik	.248	4.025
Quality of Work Life	.294	5.147

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan Tabel 4, didapat hasil tidak terdapat kesalahan multikolinieritas dalam data penelitian. Hasil multikolinieritas mengindikasikan bahwa skor tolerance >0,1 serta VIF <10. Berdasarkan temuan penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah gambar scatterplot dan hasil signifikan dari uji heteroskedastisitas atau ketiadaan heteroskedastisitas dalam model penelitian ini:



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot dapat diamati titik-titik dalam scatterplot ini tampak tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola spesifik seperti melengkung, menyempit atau melebar. Menunjukkan bahwa dapat diartikan dalam uji heteroskedastisitas tak timbul heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda sebagaimana yang tercantum pada tabel 5.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.590	1.484		5.790	.000	
	Lingkungan Kerja (X1)	.392	.170	.257	2.312	.022	.202 4.962
	Motivasi Intrinsik (X2)	.933	.165	.566	5.649	.000	.248 4.025
	Quality of Work Life (X3)	.053	.158	.038	.334	.739	.194 5.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa regresi linear berganda bisa diuraikan melalui model regresi yang digunakan dalam studi ini bisa disajikan berikut ini:

$$Y = 8.590 + 0.392X_1 + 0.933X_2 + 0.053X_3 + e$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan mengenai masing-masing nilai adalah:

Nilai konstanta kinerja karyawan senilai 8,590 yang menunjukkan jika suatu variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan *quality of work life* bernilai 0 (nol), cenderung berdampak kepada performa karyawan yang memiliki koefisien senilai 8,590. Koefisien lingkungan kerja 0,392 menyatakan apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja, maka terjadi perubahan terhadap kinerja karyawan senilai 0,392 atau (3,92%). Koefisien motivasi intrinsik 0,933 menunjukkan apabila terjadi peningkatan dari motivasi intrinsik, maka terjadi perubahan

pada kinerja karyawan senilai 0,933 atau (9,33%). Koefisien *quality of work life* senilai 0,053 yang mengindikasikan apabila terjadi peningkatan *quality of work life*, maka terjadi perubahan pada kinerja karyawan senilai 0,053 atau (0,53%).

Uji T

Uji T diaplikasikan untuk menganalisis dampak setiap variabel bebas yakni motivasi intrinsik, lingkungan kerja, serta *quality of work life* dengan variabel terikat yakni kinerja karyawan. bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ melalui sig. 0,05 maka dengan parsial variabel bebas berdampak kepada variabel terikat. Serta nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka dengan parsial variabel bebas tak berdampak signifikan kepada variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.590	1.484		5.790 .000
	Lingkungan Kerja (X1)	.392	.170	.257	2.312 .022
	Motivasi Intrinsik (X2)	.933	.165	.566	5.649 .000
	Quality of Work Life (X3)	.053	.158	.038	.334 .739

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan Tabel 6, temuan pengujian T bisa diperoleh, sebelum melakukan analisis ditentukan nilai $t\text{-tabel}$ di tingkat sig. senilai 5% (0,05). Skor $t\text{-tabel}$ yaitu 1,985 yang didapat daripada $n=130$, $k=3$ dan 2-tailed. Berikut merupakan analisis masing-masing hipotesis:

Berlandaskan Tabel 6, temuan pengujian signifikansi menjelaskan bahwa termuat skor probabilitas. Senilai $2,312 > 1,985$ nilai tersebut bisa mengindikasikan H1 diterima, yang mengindikasikan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Pengujian signifikansi menjelaskan bahwa terdapat bahwa nilai probabilitas sebesar $5,649 > 1,985$ nilai tersebut mampu menunjukkan H2 diterima, yang menjelaskan bahwa “motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Uji signifikansi menjelaskan bahwa skor probabilitas. Senilai $0,334 < 1,985$ nilai tersebut mampu menunjukkan H3 tidak diterima, yang menjelaskan bahwa “*quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diaplikasikan guna menilai variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat. Lebih tinggi skor R^2 yang diperoleh (mendekati 1) maka lebih tinggi kontribusi variabel bebas kepada variabel terikat. Berikut ini ialah temuan uji koefisien determinasi pada studi ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.678	5.29932

a. Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja
Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan tabel 7 mengindikasikan skor koefisien $R^2 = 0.685$ ataupun 68,5%, mengindikasikan bahwa variabel bebas secara simultan berdampak kepada variabel terikat senilai 68,5% sebanyak 31,5% terpengaruhi oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh daripada regresi linear berganda menghasilkan bahwa kondisi lingkungan kerja memengaruhi kepada kinerja karyawan. Temuan t-hitung lingkungan kerja senilai 2,312 dengan tingkat signifikan 0,022. Skor tersebut menghasilkan t-hitung $>$ t-tabel ($2,312 > 1,985$), maka hipotesis 1 menyimpulkan bahwa dampak lingkungan kerja kepada kinerja karyawan diterima.

Lingkungan kerja pada staf yang bekerja di Yogyakarta menunjukkan bahwa “tempat kerja yang aman dan memberi rasa aman kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan” memperoleh penilaian tertinggi dengan skor rerata 3,46. Ini mengindikasikan elemen perlindungan di tempat kerja sangat diprioritaskan, sehingga karyawan merasakan lebih tenang dan fokus saat melaksanakan tugas.

Temuan studi ini selaras dengan riset terdahulu oleh Pamungkas et al. (2024) & Jufri dan Zikriati Mahyani (2020), menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang diperoleh dari regresi linear berganda menghasilkan motivasi intrinsik memengaruhi kepada kinerja karyawan. Adapun temuan t-hitung motivasi intrinsik senilai 5,649 dengan derajat sig. 0,000 skor tersebut menunjukkan temuan t-hitung $>$ t-tabel ($5,649 > 1,985$), maka hipotesis 2 menyimpulkan bahwa dampak motivasi intrinsik kepada kinerja karyawan diterima.

Motivasi intrinsik pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta menunjukkan bahwa “saya mempunyai kendali atas cara saya melakukan pekerjaan saya”, memperoleh penilaian tertinggi dengan hasil rata-rata 3,73. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan mengalami kebebasan dalam memilih cara untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyesuaikan proses saat menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan studi ini selaras dengan riset terdahulu oleh Mardianty et al. (2023) serta Dewi & Wulandari (2022), yang memaparkan motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan

Temuan regresi linear berganda menghasilkan bahwa *quality of work life* tidak berdampak kepada kinerja karyawan. Adapun hasil t-hitung *quality of work life* adalah senilai 0,334 dengan tingkat signifikan 0,739 skor tersebut menghasilkan hasil t-hitung kurang dari t-tabel (1,985), maka hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa *quality of work life* tidak memengaruhi kepada kinerja karyawan ditolak.

Quality of work life pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta menunjukkan bahwa “saya yakin pekerjaan yang ditugaskan kepada saya memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan dengan baik”, mendapatkan hasil terendah dengan rata-rata 2,62. Hal ini menghasilkan karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan tidak sepenuhnya memanfaatkan kemampuan mereka dan belum sepenuhnya menggunakan potensi mereka dengan maksimal, sehingga aspek *quality of work life* tidak berkontribusi secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan diperoleh terutama dalam penjelasan variabel *quality of life* pernyataan yang mendapatkan penilaian di bawah rata-rata 3,00 menunjukkan bahwa “pekerjaan saya memerlukan konsentrasi yang tinggi untuk mengawasi banyak hal saat saya bekerja” dengan rata-rata 2,93 menunjukkan bahwa para karyawan merasa tertekan oleh tuntutan pengawasan yang berlebihan, “saya mampu menyuarakan pendapat dan mempengaruhi perubahan di bidang pekerjaan saya sendiri” dengan nilai rata-rata 2,89 menghasilkan karyawan merasa kurang memiliki ruang untuk mengungkapkan pendapat dan berperan dalam proses perubahan “saya selalu bersedia mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan-rekan saya dan rekan-rekan saya selalu bersedia mendengarkan pekerjaan saya masalah terkait” dengan rata-rata 2,75 menunjukkan bahwa dukungan di antara sesama rekan kerja masih belum berada pada tingkat yang diinginkan, “saya merasa aman dengan pekerjaan saya dan saya ingin tetap bersama organisasi di masa mendatang” dengan rata-rata 2,72 menunjukkan bahwa adanya kekurangan dalam rasa aman serta kepastian mengenai kemajuan karier karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya beberapa elemen krusial daripada *quality of work life* masih belum sepenuhnya terpenuhi sehingga *quality of work life* meskipun berdampak kepada kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Temuan studi ini relevan dengan Azhari et al. (2022), menjelaskan “*quality of work life* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

KESIMPULAN

Tujuan studi ini guna memahami dampak lingkungan kerja, motivasi intrinsik, serta *quality of work life* kepada kinerja karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Metode dalam analisis data ialah regresi linear berganda melalui SPSS 27 for windows. Studi ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja serta motivasi intrinsik berdampak kepada kinerja karyawan. Lebih baik motivasi intrinsik serta lingkungan kerja maka kinerja karyawan yang bekerja di Yogyakarta semakin meningkat. Sedangkan *quality of work life* berdampak tak signifikan kepada kinerja karyawan sebab mereka merasa bahwa tugas yang diberikan tidak sepenuhnya memanfaatkan kemampuan mereka dan belum sepenuhnya menggunakan potensi mereka dengan maksimal, sehingga aspek *quality of work life* tak memberi kontribusi yang signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggun Nilamsari, Jajuk Herawati, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizien Behavior (OCB). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 4(1), 1–10.
- Anne S. Tsui, J. L. P. A. M. T. (1997). *Alternative Approaches to The Employee Organization*

relationship: Does invesment in employees pay off.

- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>
- Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 348–356. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Christi W, P. M., & Subawa, N. S. (2020). Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 109–119. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1830>
- Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1257–1268. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.154>
- Farmi, N., & Bachri, N. (2020). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)* (Vol. 5, Issue 2).
- Jeprinus Wedhu, Y., Philipus Kurniawan, A., & Ama Muda, V. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6).
- Jufri dan Zikriati Mahyani, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal al-Idārah* | (Vol. 1, Issue 1).
- Kadir, A. (2018). Bisnis Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permata Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. <http://ejurnal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Khoridatul, L., Nadiroh, A., Rijanti, T., & Stikubank, U. (2022). Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2190–2199. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Lam'ah Nasution, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ecobisma*.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L. N., Denny, P., & Riau, U. I. (2023). The Influence Of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation On Employee Performance At Cv. Riho Mandiri Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Business and Accounting*.
- Odem, A. L., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3399. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4164>

- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Pamungkas, Y., Arrum, S., & Nurwahyudi, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 227–240.
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sopian, M. F., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Barokah Cikarang Selatan. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4, 68. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1912>
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Triswanto, H., Yunita, L., Ilmu, T., Lmii, E., Kolam, J., Baru, K., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, K. D. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia. *Journal of Economic and Business*, 1(2), 155–161. <http://jecombi.seaninstitute.org/index.php/JECOMBI/index> 155Journalhomepage:http://jecombi.seaninstitute.org/index.php/JECOMBI
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemenuniversitas, J., & Manado, S. R. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Engagement and Work Environment on the Performance of PT PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA*.